P B 2622
1945 no. 11
ع ١٨

حكومة فلسطين

نشرة دائرة العمل

نيسان — حزيران ١٩٤٥ رقم ١١

يسمح بالاقتباس اذا اعترف بالمصدر

محتويات العدد

الصفحة

اعادة استقرار الجنود المسرحين ١
نظام خصم رسوم النقابات من اجور العمال ٦
قانون المخالفات المدنية واثره المحتمل على الادعاءات المقدمة بموجب قانون تعويض العمال — خطبة القاها سعادة حاكم الصلح الاعلى المستر م . ر . ف . روجرز ١٠

السلامة والصحة

السلامة من الاخطار الصناعية في المحاجر ١٧
صحة مديري العمل — بقلم الدكتور ولفريد نايت ٢٢
الحوادث الصناعية التي وقعت في فلسطين في عامي ١٩٤٢ و١٩٤٣ . . . ٢٣

اعمال دائرة العمل الجارية

مجالس السلامة من الاخطار الصناعية ٢٤
المقالات التي وردت في نشرات دائرة العمل من تشرين الاول سنة ١٩٤٢ الى كانون الاول سنة ١٩٤٤ . . . . . ٢٦

تصدر من دائرة العمل

وتباع بواسطة مطبعة الحكومة في القدس ، او وكلاء التاج للمستعمرات في المملكة المتحدة ، ٤ ملبانك ، وستمنستر ، لندن ، S. W. 1 .

بدل الاشتراك السنوي في فلسطين ١٨٠ ملا وفي الخارج ٦ شلنات .

ثمن النسخة في فلسطين ٦٠ ملا وفي الخارج شلن واحد و١٠ بنسات .

عنوان المراسلات : دائرة العمل ، مكاتب الحكومة ، شارع مأمن الله ، القدس (رقم التلفون ٤٢٥٣) .

عناوين مفتشي دائرة العمل في المناطق الثلاث : —

منطقة القدس : شارع الملكة مليساند ، القدس

المنطقة الشمالية : ٤٣ شارع الملوك ، حيفا

المنطقة الجنوبية : ١٤٠ شارع اللنبي ، تل ابيب

لائحة باسماء بائعي الكتب المصرح لهم بيع
الاعلانات والنشرات (للائحة نشرات دائرة العمل انظر صفحة ٣٠)

القدس	مكتبة فلسطين العلمية ، ٩٨/١٠٠ شارع يافا
	لودفيك ماير ، شارع البرنسيس ماري
	هياتيد سالينغري وشركاه ، ٢ شارع هاسوليل
	كادي عمارة فاينقولد ، شارع يافا
حيفا	المكتبة العصرية (حنا صليب وشركاه) ، ٤٤ شارع يافا
	مكتبة فلسطين العلمية ، ٢٩ شارع يافا
	مونهايت ورينغارت ، المركز التجاري الجديد وهدارها كارمل
	الوحدة ، قرب ساحة الخمرة
	اليونفرسال ، ٤١ شارع الملوك
غزة	المكتبة الهاشمية
يافا	المكتبة العصرية (حنا صليب وشركاه)
تل ابيب	مكتبة أ . ب . ج . ، ٧١ شارع اللنبي
	مسادى ، شارع هرتزل
	بلومشتين ، ٣٥ شارع اللنبي

اعادة استقرار الجنود المسرحين

انصرفت الحكومة الى وضع برامج هامة تتعلق بمشكلة اعادة الرجال والنساء الذين سيسرحون من الخدمة في قوات جلالته الى الحياة المدنية . وقد كانت هذه المشكلة وهي من الاهمية والصعوبة بمكان ، موضع اهتمام الحكومة الشديد لمدة طويلة .

ولا يتناول هذا العرض العمل الطيب الذي حققته المؤسسات العامة والخاصة ، ولا ذلك التدبير الذي يفوقه خيراً والذي اعدته تلك المؤسسات ضمن برامجها للمستقبل ، والسلطات على علم تام بهذا العمل وهي تقدر قيمته حق التقدير . وسوف لا نعود الى ذكر ما تم من اعمال لا لسبب ما سوى كونها تقع خارج نطاق هذا المقال الذي سوف لا يشمل كذلك اي بحث بصدد التعمير او احتمالات العمل وانشاء ميادين جديدة لتوفيره . ولا ريب ان هذه الامور تحتل المكان الاول في الاهمية عند النظر في ما يطمح اليه العمال من آمال المستقبل كما انها رهن الدراسة المتواصلة ، وان لم تكن ضمن الامور التي سنتولى بحثها الآن .

قررت الحكومة مؤخراً ان تكون منظمة دائرة العمل الادارة التي تضطلع بتنفيذ اعمال الحكومة الخاصة باعادة استقرار الجنود المسرحين .

والبلاغ الرسمي الذي اعلن هذا القرار ، وهو البلاغ الذي صدر في اليوم الثامن من شهر شباط سنة ١٩٤٥ في الجريدة الرسمية لحكومة فلسطين العدد ١٣٩٠ ، قد اعلن كذلك انه عهد الى نائب مدير دائرة العمل تنسيق مختلف الاعمال التي تضطلع بها الحكومة فيما يتعلق بالمسرحين من قوات جلالته والاشراف عليها . وتساعد نائب المدير في مهمته لجنة استشارية يرأسها بنفسه وتتألف من ممثلين عن مختلف دوائر الحكومة وممثلين عن العرب واليهود . وفيما يلي الامور التي ستنظر اللجنة فيها كما وردت في نص البلاغ :—

اولا : تقديم الارشاد والمساعدة في اعادة توظيف الرجال والنساء المسرحين باسرع وقت ممكن ،

ثانيا : تسهيل تدريب الاشخاص الذين يرغبون في العمل بمهن حرة والقادرين على الانتفاع بها ، بالاضافة الى المساعدة في اثناء التدريب او لانهاء الدراسة او الالتحاق بالتعليم العالي ،

ثالثا : ارشاد الحكومة الى الوسائل التي يجب اتباعها عند تقديم المساعدات المالية في الحالات الضرورية .

ونقاط الاختصاص هذه تعطينا صورة عامة لا بأس بها عما تنوي الحكومة تنفيذه . وثمة امور اخرى عدة لها علاقة بها ولكنها لم تذكر بالتفصيل وأحدها هو مسألة الاسكان . فمعظم الناس لهم من اسباب ما يجعلهم يقدرون حالة الاكتظاظ السائدة في وسائل السكن الموجودة حاليا حق قدرها . وسيعني التسريح العام وجوب إيجاد المأوى اللازم لنحو ٢٥،٠٠٠ شخصاً فوق عدد السكان الحاليين .

اما فيما يتعلق بالمعضلة الاساسية ، فالحكومة لا تنوي انشاء منظمة خيرية . فالرجال والنساء المسرحون سوف لا يطلبون الصدقة او يتوقعونها لدى رجوعهم ، لان اولئك الذين تركوا حياة الاطمئنان والراحة التي كانت لهم في بيوتهم ليحاربوا في سبيل المبادىء التي بنينا عليها آمالنا لمستقبل البشرية ، لهم علينا دين عظيم . فهم سينتظرون منا ، وانهم في ذلك لمحقون ، مساعدة فعالة انشائية . سيبحثون عن الامان والاستقلال في معيشتهم ، وسيرغبون في الاعتماد على انفسهم والركون الى مؤهلاتهم . ولهذا فتقديم الصدقة اليهم لا يعد كافياً ، بل يتحتم تحويل كافة الجهود الى ايجاد العمل اللازم للمسرحين من الخدمة على اتم وجه واوسع مدى . ومهما كانت الوسيلة وايا كان السبيل الى بلوغ الغاية هذه ، فثمة هدف واحد للسعي اليه لا غير ، وهو وضع الجندي المسرح في عمل نافع يعود عليه وعلى من حوله بالخير .

دعنا ننظر اولا في قضية الرجل الذي اصيب بعاهة . فقد بدىء العمل فعلا ، منذ مدة من الزمن في فرع من فروع هذه المسألة هو على جانب من الاهمية وهذه القضية تدخل ضمن واجب اللجنة التي يرأسها مدير دائرة الشؤون الاجتماعية والتي تتولى تقديم المساعدات المالية وغيرها من المساعدات الى الرجال والنساء الذين اخرجوا من الخدمة لاسباب صحية . وتهتم اللجنة كذلك ، بالتعاون مع مدير المصالح الصحية ، بتوفير المعالجة الطبية اللازمة لمن هم بحاجة اليها من اصحاب الحظ السيء . والحقيقة ان الهيئة الرسمية هذه تضطلع بملء العطف بمهمتها الانسانية الخالصة . بيد ان هنالك وجهة ابعد مدى من ذلك تستحق النظر اليها بعين الاعتبار وهي ضرورة تبديد الرأي الخاطيء القائل بان الرجل المصاب باذى او خلل جسماني او الذي يشكو من مرض او علة صحية اخرى ، لا يمكنه القيام بنصيبه الكامل في حياة البلاد الاقتصادية وبالتالي فانه يليق فقط لاعمال اقل مهارة واهمية . وقد تمت اعمال عظيمة في المملكة المتحدة وغيرها في سبيل التغلب على العجز . فمعظم المصابين بعاهة باستطاعتهم ، لو اعطوا الفرصة على الاقل ، ان يتولوا اعمالا ويحتفظوا بها بفضل مؤهلاتهم الخاصة حتى لو اضطروا الى التنافس ، اذا كان لا بد من ذلك ، مع زملائهم ممن هم اوفر حظا . فهنالك مثلا رجال فقدوا ارجلهم ولكنهم يتولون سياقة سيارات الشحن ، واخرون فقدوا ايديهم ويعملون في التصوير واللحام كما ان هنالك رجالا فقدوا بصرهم ويديرون المخارط والمكابس . وهذا موضوع جدير بالدراسة والتفكير والعطف ليس من جانب الحكومة فحسب ، بل من جانب اصحاب العمل والعمال وهو امر يجب ان لا يغرب عن بال جميع المسؤولين عن اختيار العمال لاعمال خاصة .

والملاحظات هذه تشير فقط الى جزء خاص من المعضلة الاساسية . فالاكثرية الساحقة من الرجال والنساء الملتحقين في خدمة الجيش ، سيعودون اصحاء في العقل والجسم ، وهذا ما نتمناه من صميم القلب . بيد ان تغييراً سيطرأ على اولئك العائدين ولا سيما الصغار منهم الذين بلغوا مبلغ الرجولة اثناء التحاقهم بالجيش وستكون الحياة المدنية لهم بمثابة اختبار جديد . فالجندي العائد سيترتب عليه لدى رجوعه ان يعود نفسه على عمله وحياته البيتية اللذين سيبدوان غريبين بالنسبة اليه ولهذا فلا بد من ادخال كثير من التعديلات لان الرجل لا يتأثر اثناء حياته في الجندية من الناحية المادية فحسب ، بل من الناحيتين العقلية والعاطفية . وسيترتب عليه ان يجعل نفسه لائقاً لتدبير الامور البيتية ، اضف الى ذلك انه اذا اندمج في الاعمال الصناعية ، فقد يجد نفسه مضطراً ليعتاد على العمل البطيء الممل الذي يمارسه وهو جالس الى مقعده في المعمل مدة ثماني ساعات متواصلة . قد يجد ذلك الرجل نفسه كئيباً ومنحرف المزاج ، ومن ذا الذي يلومه اذا بدا عصبياً ومحتداً . وسوف لا نعود الى معالجة مسألة التعديلات في هذا المقال بالرغم من انه لا يزال هنالك الكثير لنقوله في هذا الصدد وانما اوردنا ذكرها هنا نظراً لانه من السهل اغفالها . فهي مسألة يجب ان لا تغيب عن البال بل ينبغي ان يحسب لها حساب في العلاقات القائمة بين اصحاب العمل والعمال الاخرين من جهة وبين الجنود المسرحين من الجهة الاخرى ، وان تولى قدراً وافراً من الادراك المشبع بروح العطف . وبهذه الروح فقط يقتضي ادارة جميع المشاريع المتعلقة باعادة استقرار الجنود المسرحين من الخدمة .

وحسبنا ما ذكرنا عن التغيير الذي يطرأ على الفرد . غير ان ثمة تغييرات لا تقل عنها اهمية . وقد لا يدرك تماماً اولئك الذين لم يبرحوا بيوتهم مبلغ التغيير الذي طرأ على احوال الحياة المدنية ، كما انه ليس بوسع احد ما معرفة التبدلات التي سيتمخض عنها المستقبل بوجه التأكيد . اما الرجال الذين انخرطوا في سلك الجندية ، ولا سيما من التحق منهم بالخدمة في اثناء مراحل الحرب الاولى فقد فعلوا ذلك في وقت لم يزل فيه الرقم القياسي لتكاليف المعيشة في ضمن حدود الاعتدال ، مما لم يؤثر على احد بكثير. وثمة امر كان ادعى الى الاهمية في ذلك الوقت وهو اطراد الزيادة في مقدار العمل المتوفر . وفي الواقع تبع ذلك زمن اصبح فيه العمل ميسوراً لكل من رغب رغبة اكيدة فيه . بيد ان الحالة لدى حلول وقت التسريح العام سوف لا

تبقى على ما كانت عليه . الا ان هذا لا يعني قط بان العمل لن يكون متوفراً حينذاك بل على النقيض من ذلك ، ستكون الكفاية منه . فالعالم باسره تواجهه مهمة جسيمة في التعمير وهذا يعني بالطبع اجراء تبدلات واسعة مما يجعل من الضروري توجيه المجهود بعيداً عن الهدف الاول الذي ينحصر في تحطيم العدو ، واعادته الى السعي للانشاء . ولا نعتقد بان ذلك سيتم بسهولة . ففي حين تجري هذه التبدلات الواسعة في الصناعة الخاصة ، مع ما تسببه من عطل للعمال المستخدمين بانتظام ، وفي نفس الوقت الذي يكون فيه عشرات الالوف من العمال المدنيين المستخدمين الان من قبل الجيش مباشرة ، منهمكين في التفتيش عن عمل آخر ، سيعود ما يزيد على ٢٥،٠٠٠ من الرجال والنساء المجندين الى بيوتهم . وبالطبع سوف لا يكون رجوع هؤلاء في وقت واحد ، اذ ان ثمة مشروع معين قد اعد للتسريح ، وبني على اساس العمر وطول الخدمة ، وهو يرمي الى اطالة مدة التسريح بقصد التمكن من تلقي الصدمة ، اذا صح ان ندعوها كذلك ، باقل ما يمكن من الصعوبة .

والمهم في الامر ان الجندي المسرح سيتنافس مع غيره للحصول على عمل . فرغبة الحكومة بهذا الصدد هي ان تكون للجندي المسرح الافضلية على الاقل في الحالات التي تتعادل فيها مؤهلات الطالبين ، بحيث يحصل الرجل المسرح على الوظيفة الشاغرة . هذا ما يجب اتباعه في الغالب ، بيد ان تلك القاعدة العامة قد لا تخلو من شواذ . فما كان بالاستطاعة كسب هذه الحرب مطلقاً لو انخرط الجميع في سلك الجندية . ولهذا ، وقد كان من الاهمية القصوى ان يبقى الكثيرون خارج الجندية لانتاج الاسلحة والطعام والملابس التي بدونها لما استطاعت القوات المحاربة القتال ، لم يتسن على الاطلاق الاستغناء عن بعض الرجال من ذوي المهارة الخاصة في عملهم الخاص ، وهو عمل اولى بنا تسميته بعملهم « وراء الخطوط » . وعليه ستكون هناك حالات يصبح فيها امر تقدير درجة الافضلية النسبية التي تمنح للرجل المسرح وللعامل الذي لم يلتحق بالخدمة ، عملية تتطلب منتهى الدقة والحذر . غير ان حالات كهذه ستكون قليلة جداً . ولا يغرب عن البال ان العامل الذي استمر في وظيفته المدنية ، قد اكتسب بفضل ذلك اسبقية في الشوط لم ينلها الرجل المسرح وذلك لانه استمر على الاتصال بعمله المعتاد واحتفظ بمهارته في العمل ، ان لم يكن قد زادها ، وعلى وجه العموم سنحت الفرصة له ليرسم خططه المستقبل ، هذا اذا كان عاقلا وحكيما . ولذا يعود بنا الاهتمام مرة اخرى الى المبدأ الاول الذي اوردنا ذكره وهو ان الرجل المسرح جدير بمنحه الافضلية في المعاملة ، وهي افضلية من الضروري حصوله عليها .

اما كيف نستوثق من حصول الرجل المسرح على الافضلية فذلك معضلة كبيرة . وقد كان في حكم المستطاع في بعض الاقطار سن تشاريع تكلف اصحاب العمل اعادة عمالهم الى العمل الذي تركوه ليلتحقوا بالجيش . وتذهب التشاريع تلك الى ابعد من ذلك بمنحها الافضلية لرجال آخرين من المسرحين او بالاحتفاظ بنسبة معينة من الوظائف المتيسرة ليشغلها الرجال المسرحون عامة . على ان هذا النوع من التشريع يطبق عادة حيث يكون التجنيد اجباريا . ففي المملكة المتحدة مثلا ، حيث لم يبلغ التشريع المبلغ الذي اشرنا اليه ، نفذ التجنيد الاجباري للرجال والنساء للاغراض الحربية والصناعية على السواء . ومن الواضح الجلي ان بلاداً فرضت المراقبة فيها على حياة شعب باسره عن طريق قوانين طبقت تطبيقاً فعالا بقصد التأكد من مساهمة كل بنصيبه في المجهود الحربي ، يمكن فيها ، من الوجهة العملية والمنطقية ، استعمال تشريع مماثل لضمان العودة الى حرية العمل العادية بطريقة منظمة وفعالة . بيد ان اموراً كهذه لا يمكن تطبيقها في فلسطين ، ومع ذلك فقد تم تقديم اقتراح مفاده بان من الضروري ان ينال الرجل المسرح هنا نوع الافضلية الموضحة اعلاه بموجب تشريع يسن لهذا الغرض ، وبالرغم من كون هذا الاقتراح جديراً بالفحص والنظر ، الا انه من المشكوك فيه امكانية تطبيقه . فقد نضطر الى الاعتماد في ذلك على اظهار اصحاب العمل لروح المسؤولية نفسها التي دفعت عمالهم الى الانخراط في الجيش .

وثمة امر آخر يتفرع من هذه المسألة وهو الميل الذي تظهره بعض الجهات الى حمل المجندين على توقع الحصول على اكثر مما يجب . فمن الحمق المفرط ان يقال بان هؤلاء قد حققوا ، بانخراطهم في سلك الجندية ،

الضمان الاقتصادي لانفسهم مدى الحياة ، دون القيام باي مجهود آخر من جانبهم . ولا جدال في انهم لا ينتظرون اي شيء من هذا ، وان اي قول يشير الى ذلك هو اهانة نوجهها اليهم . فهم قد استحقوا بلا شك تقدير البلاد واحترامها ولهذا فمن الواجب ان نعمل كل ما في وسعنا لتثبيتهم في الحياة المدنية ومساعدتهم في الاعتماد على انفسهم . بيد اننا ، بأخذنا جميع هذه الامور بعين الاعتبار سنرى ان اولئك المسرحين ، عند ما تتم اعادة استقرارهم في الحياة المدنية ، لن يجدوا انفسهم متمتعين بحياة ايسر حالا من حياة المدنيين الذين يعاصرونهم . اما اذا اغفلنا امر ذلك او تغاضينا عنه او ، اسوأ من ذلك كله ، ادعينا عدم صحته ، فلا بد ان نخلق الاضطراب والسخط في المستقبل .

وقد ضربت الحكومة نفسها المثل في الكيفية التي يجب ان يعالج فيها حق الجندي المسرح ، الى درجة معينة ، في الحصول على الافضلية عند ما يطلب عملا . فالموظفون المدنيون الذين كانوا في الخدمة الدائمة التقاعدية وانخرطوا فيما بعد في الجندية بموافقة الحكومة ، قد سويت لهم رواتبهم اثناء غيابهم كما اشغلت وظائفهم من قبل موظفين بصفة مؤقتة . وسيعاد هؤلاء حال تسريحهم الى وظائفهم دون ان يفقدوا شيئاً من حق الاقدمية في مراكزهم . وسينال الموظفون السابقون في الخدمة المؤقتة ، الذين اذنت لهم الحكومة بالانخراط في سلك الجندية ، التسهيلات الكافية لاعادة استخدامهم في الحكومة . وعلاوة على ذلك ستتحمل الحكومة نصيبها المباشر في حل المشكلة العامة ، وذلك بمنحها الافضلية لطبقات اخرى من الرجال والنساء المسرحين لدى تعيين الموظفين الجدد في الاعمال والمكاتب .

وليست الحكومة الا مستخدِم واحد . وانه لجدير بكل صاحب عمل في البلاد ان يشعر بواجب يحتم عليه السير على منوال الحكومة بالقدر الذي يستطيعه ، وحتى ان يتجاوزه اذا استطاع الى ذلك سبيلا . ولا يتسع المجال للسير ببطء نحو التدابير التي ستطبق ، بل يقتضي اعداد البرامج الان . واننا بحاجة الى التعاون القلبي من جانب اصحاب العمل والعمال ونقاباتهم . فقد تنشأ مثلا حالة تبعث على الاسف اذا سمحنا بتفسير اتفاقيات جمع العمال ، تفسيراً دقيقاً يجعلها تعمل ضد صالح الرجال المسرحين . ولهذا نكرر القول بوجوب وضع البرامج الان كي يكون اصحاب العمل ، متى حان الوقت ، مستعدين ومتمتعين بملء الحرية في التطلع الى ما حولهم لايجاد الاعمال اللائقة ، بحيث يستطيع الجنود المسرحون الانتفاع بصفة القيادة التي تطورت في الكثيرين منهم اثناء التحاقهم بالخدمة العسكرية ، وبالتالي عدم ذهابها هباء .

والاشارة الى احلال الجنود المسرحين في الوظائف تحول الاهتمام الى مسألة الادارة اللازمة لذلك . فمراكز تشغيل العمال ليس في وسعها خلق الاعمال خلقاً ولا في مقدورها ان توجد الاعمال في وقت اصبح فيه نقص في الاعمال المتوفرة . بيد ان ما من نوع آخر من انواع المنظمات في امكانه الجمع بين الوظيفة والرجل اللائق لها بالكفاية والسرعة اللتين تمتاز بهما تلك المراكز . زد على ذلك انه ليس باستطاعة اية منظمة اخرى تقدير مدى البطالة تقديراً صحيحاً ، ثم معالجة ذلك في الحال باجراء تغييرات في الوضع القائم من مكان الى آخر ومن وقت الى آخر . فاهمية هذا الامر جد واضحة ، على ان بحثها بحثاً اوفى يخرج بنا عن نطاق هذا المقال .

وسيكون للكثيرين من الرجال والنساء حاجة الى التدريب المهني ورغبة فيه ، وقد اصبح من الجلي الظاهر ان هنالك اقبال كبير على التدريب على الاعمال الزراعية ، كما ان بين النساء اللواتي التحقن بالخدمة العسكرية من ابدين رغبتهن في دراسة مهنة التمريض ومزاولتها . والتسهيلات القائمة للتدريب على الاعمال الحرة ، لا سيما الصناعية منها ، محدودة وسيستفاد منها الى اقصى حد . ولهذا فمن واجب كل صاحب عمل صناعي ، قادر على ذلك ، ان يكون على استعداد لقبول جزء من المسؤولية الناشئة عن هذا الامر ، وان يتعهد ، بالتعاون مع الحكومة ، بان يستعمل كل وسيلة ممكنة تحت تصرفه ، لتدريب اقصى عدد ممكن

من الرجال الموجودين ضمن منظمته الخاصة ، على الاعمال الصناعية . ومن الواجب الاستفادة من المهارة الصناعية المتيسرة لدينا في المعامل بغية تحقيق هذه الغاية . على انه يجدر بنا ان نذكر انه وان كان الكثير من العمال في هذه المصانع يتقنون اعمالهم وصناعتهم اتقاناً تاما ، الا انه ليس بوسعهم جميعاً ان يبرزوا في فن التدريب والتعليم . وهذا وحده يؤلف مشكلة اخرى منفصلة .

ولا نكون قد تعدينا الموضوع اذا اوردنا هنا شيئاً عن التثقيف والتدريب المهنيين . وكما ذكرنا سابقاً ستنظر اللجنة الاستشارية التي عينت لاعادة استقرار الجنود المسرحين ، في امر مد يد المعونة في ذلك المضمار بالاضافة الى التدريب الحرفي . وقد اضطر الكثيرون من الشبان والشابات من ذوي المقدرة الى الانقطاع عن مواصلة مهنهم بسبب انخراطهم في الجندية . ولم يتمكن هؤلاء ، بطبيعة الحال ، من انهاء دراساتهم وقد يشعرون ، نتيجة لما اكتسبوه من الاختبارات اثناء التحاقهم بالخدمة ، برغبة في تغيير مهنتهم او ممارسة عمل يختلف عن ذلك . ولذا فستحاول اللجنة مساعدتهم لتيسير عودتهم الى الجامعات او مدارس الفنون والصناعات ، او اية معاهد اخرى للتدريب بغية تمكينهم من الحصول على التعليم والتدريب اللذين ينشدونهما .

وقد اشتمل هذا العرض على ذكر الصعوبات الخاصة بالمهمة الرئيسية من جميع وجوهها . بيد ان ثمة امر يجب ان لا يغرب عن البال فيما يتعلق بالتدريب . فكل مدير للعمل يدرك تماما بانه ليس بوسعه ان يدير مصنعاً بكفاءة ما لم يكن لديه نسبة متوازنة من العمال . وليس من المعقول ان يكون جميع عماله نظارا ، كما انه لا يستطيع ان يواصل العمل باستخدام عدد كبير من العمال الذين يشتغلون على المخارط دون ان يكون لديه ما يكفي من العمال الاخرين ، وهلم جرا . وهذا حال ينطبق تماما على حياة بلاد باسرها . فمن البديهي هنا ان يكون الهدف انشاء قوة عمالية قومية متوازنة . فلا معنى ، مثلا ، لتدريب الاشخاص في عمليتي تبييض الاقمشة وصبغها اذا لم يكن في النية انتاج المنسوجات الخام ليتولوا تبييضها وصبغها . كما ان ليس ثمة معنى لاطلاع الاحداث على اسرار الصناعة الكيماوية اذا لم يكن في النية انماء هذه الصناعة في فلسطين . على انه لا يجوز اعتبار ما ذكرنا بصدد هاتين الصناعتين تعليقا على ما يرجى لمستقبلهما ، وانما توخينا في ذلك ايضاح النقطة المعنية .

بقي علينا موضوع خاص آخر لا بد من التلميح اليه . فدائرة العمل منصرفة الان الى وضع مشروع يرمي الى تقديم الارشاد والمعونة بوجه عام . وسيشمل هذا المشروع ، على الارجح ، ليس تقديم الارشاد القويم فحسب ، بل منح المساعدات المالية ايضاً لاستعمالها في الانشاء لمساعدة الرجال المسرحين الذين يرغبون في الاستقرار ثانية في الحياة المدنية ، على انشاء اعمال يديرونها على حسابهم الخاص . وقد قام موظفو الدائرة بالفعل باسداء الكثير من النصائح المفيدة في مسائل فردية لم يخفوا اثناءها التصريح بعبارة « لا تفعل ذلك » ، لدى عزم الجندي المسرح القيام بعمل شيء بدا في غير صالحه ، حتى ولو كان ذلك اخر ما يتوقع طالب النصيحة سماعه .

وتقوم الدائرة بمساعدة الرجال المسرحين وجمعياتهم في الحصول على رخص واذونات من مختلف المراقبين . ولقد دلت الاختبارات التي اكتسبت اثناء ذلك على وجوب ارسال تحذير اخر بصدد هذه المساعدة . فالمراقبون يعالجون طلبات الرجال المسرحين بمزيد من العطف ، والرخص التي يمنحونها تعد ذات قيمة عظيمة في الظروف الصعبة الحالية . ثم ان الرجال المسرحين لا ينتسبون في العادة الى تلك الطبقات من الشعب التي تملك اموالا وافية ، كما انهم لا يعدون في الغالب رجال اعمال قديرين . وبالتالي فانه يترتب عليهم ان يبحثوا عن مصادر ليحصلوا منها على رأس المال اللازم اذا كانوا يأملون في الخوض في مشاريع تجارية او صناعية واسعة . وبعد ذلك يستهدف هؤلاء الى خطر استغلال فرص العمل التي توفرت لهم خاصة وذلك من قبل

اشخاص بعيدين عن مراعاة الامانة في اعمالهم التجارية وممن لا تعنيهم مصالح الرجال المسرحين بشيء . ونحن دائبون على مراقبة الحالة عن كثب اذ ان في وسع قضية سيئة واحدة او اثنتين الاضرار بكامل قضية الرجال المسرحين في العمل . وبامكان كل رجل مسرح او جمعية للرجال المسرحين ، الحصول على الارشاد الذي يرغبون فيه بخصوص هذا الامر ، الذي هو على غاية من الدقة ، بتقديم طلب بذلك الى دائرة العمل . وبالطبع باستطاعتهم كذلك نيل الارشاد فيما يتعلق باي امر آخر له مساس باعادة استقرارهم وذلك ايضاً بالطلب من الدائرة المذكورة .

وبمقدورنا الاسهاب الى حد ابعد في مشاكل التسريح ، بيد اننا حاولنا اعطاء صورة عامة عن المدى الذي ذهبت الحكومة اليه في تقدير مسؤوليتها واهتمامها بذلك . واننا نرجو في المستقبل ان نعطي تفصيلات اوفى عن البرامج المختلفة في الوقت الذي تنفذ فيه هذه البرامج اذ ان المقال هذا معني على الاكثر بسرد المبادىء . وستوجه الجهود بكاملها الى تحقيق عودة الرجال والنساء المسرحين الى المساهمة في عمل نافع في حرفهم السابقة حيثما امكن ، والى العمل على تدريبهم في اعمال اخرى اذا لم يعودوا الى عملهم الاول ، واخيراً الى مساعدتهم مالياً وبطرق اخرى خلال الوقت الصعب الذي يواجهونه اثناء تسريحهم ومنحهم الاستقلال في العمل . وهذا لا يعد ، كما ذكرنا سابقاً ، صدقة بل اعانة انشائية ترمي الى هدف واحد هو اعادة استقرارهم . وفيه تلتقي مسؤولية لا مفر منها مع وفاء دين عظيم ، ولو وفاء جزئياً . وهذا الهدف هو اولى الخطوات في التعمير التي يقصد منها خلق عالم يستحيل فيه تكرار الفظائع والاهوال التي صحبت السنوات الست المنصرمة .

نظام خصم رسوم النقابات من اجور العمال

لا شك ان العلاقة وثيقة بين المسألة الخاصة بخصم رسوم النقابات الذي يقوم به اصحاب العمل من الاجور ، او ما يسمى «بالخصم من الاجور» ، ومسألة نظام «المصنع المغلق» اي اختيار العمال بواسطة النقابات فقط (وهو الموضوع الذي تم بحثه في النشرة رقم ٨) . وكثيراً ما يظهر الموضوعان جنباً الى جنب في الخلافات الصناعية التي تعرض امام المحاكم الرسمية في كل من الولايات المتحدة وكندا . فاتفاقية الخصم من الاجور هي اتفاقية يتعهد صاحب العمل بموجبها بجمع الرسوم المستحقة على العمال للنقابات من اجورهم وذلك على فترات معينة ، ثم بتحويل المال المجموع الى موظف في نقابة العمال عين خصيصاً لهذا الغرض . ويلازم هذا الشرط من الاتفاقية في الغالب شرط اخر يتعين بموجبه على كل عامل ان يوقع نموذجاً يجيز فيه اجراء هذا الخصم .

اما عبارة « الخصم الاختياري من الاجور » فتعني عادة ان يعطي العامل الفرد ذلك التفويض او يكلف باعطائه . ويظهر مما تقدم ان العبارة هذه قد تكون مدعاة للتضليل ، اذ ان النظام المسمى بالخصم الاختياري من الاجور قد يفرض فرضاً على صاحب العمل ليس في قرار تحكيم فحسب ، بل ربما تعداه في بعض الحالات الى الفرض القانوني .

وصدر في انكلترا ، منذ ما ينوف عن المئة سنة ، وكنتيجة لمزيد من التهييج والقلق ، قانون حظر على اصحاب العمل اجراء خصم من اجور العمال كما اعلن عدم قانونية اي عقد ينص على اجراء هذا الخصم . بيد ان قانون المقايضة* الذي صدر في عام ١٨٣١ ، لم يحل دون دفع جزء من الاجور لشخص فوض من قبل العامل

---

*تنبيه : — وهو القانون الذي حرم ايفاء اجور العمال بالصنف بدلا من النقد - ويعرف بالانكليزية باسم TRUCK ACT

باستلام ذلك المبلغ . وفي عبارة اخرى ، عد الخصم القسري من الاجور ، في جميع انواعه ، خرقاً صريحا لنصوص القانون في الوقت الذي اعتبر فيه الخصم الاختياري من الاجور اجراء قانونيا . ومع ذلك يجدر بنا ان نلاحظ ان مدى انتشار هذا النظام في انكلترا ، مما لا يؤبه له في يومنا هذا .

وبالنظر الى الوضع القانوني القائم في انكلترا ، فان الاتجاهات الحديثة التي ظهرت في بعض انواع التشريع السارية في البلاد الاخرى ، تدعو الى الاهتمام بشكل خاص . ففي بعض مقاطعات كندا مثلا ، يكلف اصحاب العمل بموجب التشاريع المتعلقة بنقابات العمال ، مع مراعاة الشروط الواردة فيها ، بخصم رسوم النقابات من الاجور . ويشترط احد القوانين التي صدرت في سسكتشوان في عام ١٩٤٤ فقط ، على وجوب خصم رسوم النقابات من اجور العامل بواسطة صاحب العمل ، وذلك بناء على تفويض تحريري من العامل نفسه وبموجب طلب يقدم من قبل نقابة العمال التي تمثل أغلبية العمال التابعين لصاحب العمل والمنضمين الى اية وحدة تقوم بأمر المساومة ، على ان يستمر اجراء هذا الخصم الى ان يسحب العامل ذلك التفويض باشعار تحريري . وقد ذهب هذا القانون الى ابعد من ذلك فكلف صاحب العمل بتزويد نقابة العمال باسماء العمال الذين يمنحون هذا التفويض او يسحبونه .

وفي بعض اقسام الولايات المتحدة ومقاطعات كندا ، حيث لاتوجد احكام قانونية بشأن نظام الخصم من الاجور ، وحيث يعتمد في تطبيق هذا النظام على تنفيذ بعض الشروط المعينة ، فقد برزت مسألة الخصم من الاجور في المقدمة كاحدى النقاط التي يشملها الخلاف الذي ينشأ في ميدان العلاقات الصناعية . ولا ريب في ان عادة خصم الرسوم من الاجور قد انتشرت انتشاراً لا بأس به في الاماكن التي يجري الخصم فيها بصفة اختيارية محضة ، ونعني بهذا اختيارية بالنسبة الى صاحب العمل والعامل على السواء . غير انه لم يبد استعداد من جانب جميع اصحاب العمل لتحمل عبء هذه المسؤولية كما ان الكثيرين منهم لم يوافقوا على مبدأ هذا النظام .

اما في فلسطين ، فمما يستوجب الاهتمام بصورة خاصة انعدام وجود هذا النظام انعداما كليا في قائمة النقاط التي يتناولها البحث اثناء النظر في الخلافات الصناعية التي تحال الى مجالس التحكيم المؤلفة بمقتضى مرسوم الدفاع (الخلافات الصناعية) . ولم تسفر دراسة ملخص قرارات التحكيم (التي اصدرتها دائرة العمل) عن اكتشاف اية اشارة الى الخصم من الاجور . وعليه ، فيمكن للملاحظ العابر استنتاج احد امرين . فاما ان يكون اصحاب العمل في هذه البلاد ، قد وافقوا ، بصفة عامة ، على تقديم خدماتهم الادارية للمساهمة في تنفيذ اقتطاع الرسوم من الاجور حين دفعها ، واما ان تكون نقابات العمال قد امسكت عن تقديم مثل هذا الطلب . وليس من شك بان الاستنتاج الاخير هو الصحيح بالنسبة الى القسم العربي . فمع إن حركة نقابات العمال العربية لا تزال حديثة ، الا انها قد اخذت في التطور بشكل سريع . وقد لا يبعد اليوم الذي يكون فيه اصحاب العمل ، ممن يستخدمون عمالا منظمين من العرب ، مضطرين الى تكوين رأي ثابت حيال نظام الخصم من الاجور ، بعد ان اصبحوا الان يواجهون ضرورة ذلك تجاه حركة نقابات العمال بوجه عام . على ان الحال في القسم اليهودي يختلف عن ذلك كل الاختلاف .

وعادة اقتطاع رسوم النقابات من الاجور ، فيما يتعلق بالعمال المنظمين ، تكاد تكون مألوفة في الشركات التجارية اليهودية الكبيرة والمؤسسات العامة بقدر ما هي شائعة في الصناعة . ومن احدى الظواهر المميزة لنظام الخصم ، عدم تكليف المستخدم (بفتح الدال) الفرد بتقديم اي تفويض ، شفوي او خطي ، يجيز اجراء ذلك الخصم (فهو لذلك لا يقدم تفويضاً من هذا النوع) . ولهذا يمكن القول انه بالرغم من انتشار نظام الخصم من الاجور في فلسطين بكثرة ، الا ان ما يسمى بنظام «الخصم الاختياري من الاجور» يكاد يكون مجهولا .

وقد اذعن اصحاب العمل ، الذين يستخدمون عمالا منظمين من اليهود ، لمطالب نقابات العمال من الوجهة العامة ، بالرغم من وجود عدد من المؤسسات الصناعية الكبيرة التي لم تطبق نظام خصم رسوم النقابات من

الاجور . وفي بعض الاحيان ، يقوم موظف نقابة العمال بمساعدة مأمور المحاسبة التابع للمؤسسة في بعض الاعمال مثل اعداد الوصولات التي تعطى برسوم النقابات . وهذه المعونة هي ما تساهم به النقابة كقسطها في الاشغال الكتابية التي لا بد منها لتنفيذ النظام . وحتى في هذه الحالات ينال المستخدم اجوره بعد ان خصمت منها رسوم النقابة .

وقد اراحت احدى المؤسسات الكبرى في فلسطين نفسها من عناء هذه الحسابات بان عمدت الى استعمال اسلوب فريد في نوعه ، اذ احالت بيان الرواتب الخاص بها بكامله الى بنك للعمال يقوم باجراء جميع الاقتطاعات اللازمة ودفع الرصيد الى العمال . ولم تنشأ الى الان اية صعوبة نتيجة انتساب بنك العمال هذا الى نقابة عمال معينة في الوقت الذي تنتمي فيه نسبة مئوية صغيرة من العمال الى نقابة اخرى منافسة ، اذ ان رسوم النقابة التي تنتسب اليها الاقلية من العمال تخصم بالطريقة المعتادة ثم يسلم المال المجموع الى النقابة التي يعنيها الامر .

وقد عمدت احدى المؤسسات العامة الكبيرة الى اتخاذ تدبير ابعد عن المألوف لتتجنب مشكلة الخصم من الاجور . وبموجب هذا التدبير ، وكما هو الحال في المؤسسة التي اوردنا ذكرها سابقاً ، لا تدفع المؤسسة الاجور لمستخدميها مباشرة . فقد انشىء بفضل صندوق المستخدمين الاحتياطي — وهو صندوق التوفير الذي اسس لمساعدة العمال والذي يساهم فيه صاحب العمل والعامل على السواء — قسم للمحاسبة يقوم باعداد قوائم الدفع كما يضطلع بصفة عامة بعبء يعتبر عادة من واجب صاحب العمل الاصلي . ويحول بيان الرواتب الى قسم المحاسبة الذي يقوم بدوره بدفع الرصيد الباقي من الاجور للمستخدمين ، كل على حدة ، بعد خصم رسوم النقابة وغيرها من الاعانات الاختيارية ، ولقاء هذه الخدمة يدفع مبلغ ليس بالقليل ، وذلك من اموال ساهم في تقديمها صاحب العمل والعمال بقصد الترفيه عنهم . وبهذا لا يكون العامل قد دفع الرسوم المستحقة عليه للنقابة فحسب ، بل اقدم ، بالاضافة الى ذلك ، على التضحية عن طيب خاطر بجزء نسبي من المكافأة المالية التي يستحقها من الصندوق الاحتياطي . ومن الناحية الاخرى لا يكون صاحب العمل قد دفع اكثر من اعانته المعتادة التي يساهم بها في الصندوق الاحتياطي ، اضف الى ذلك انه اعفي من حاجة توجب عليه تقديم الاداة اللازمة لدفع الاجور . ومن الغريب حقاً ان نجد العامل في هذه الحالة وقد ابدى موافقته ، على ما يظهر ، على المساهمة في التكاليف التي تدفع لقاء منحه اجوره لا لسبب الا لكي يتأكد من تحقيق خصم ما يستحق عليه من الرسوم لنقابته والاعانات الاخرى من اجوره قبل تسليمها اليه .

وعليه يمكننا القول ، اذا اردنا تلخيص الموقف المحلي ، ان نظام خصم الاجور معدوم بالمرة لدى نقابات العمال العربية . اما فيما يتعلق بحركة نقابات العمال اليهودية فثمة نظام فريد في التركيب للخصم من الاجور آخذ في التطور . وقد يلاقي هذا النظام ، على مر الايام ، معارضة من جانب عضو نقابة العمال نفسه ، هذا اذا لم يكن مصدرها صاحب العمل .

وبالنظر الى هذه الحال ، يجدر بنا ان ننظر في بعض الحجج التي تقدم بها المدافعون عن نظام الخصم الاختياري من الاجور والمقاومون له في القضايا التي احيل فيها هذا النظام الى المحاكم الرسمية في الولايات المتحدة وكندا . واحالة نظام الخصم من الاجور الى مجلس تحكيم ، يكاد كما ذكرنا انفاً ، يشمل دائماً احالة نظام المصنع المغلق ايضاً الى التحكيم . وفي كثير من الحالات حيث لم تدخل المجالس ضمن استنتاجاتها ما ينص على اتباع نظام المصنع المغلق ، فانها اوردت مادة تطالب فيها باجراء الخصم من الاجور .

وقد صرحت نقابات العمال في تعضيدها لقضيتها ، بان نظام الخصم من الاجور ما هو الا دلالة واضحة على اعتراف صاحب العمل اعترافا كاملا بكيان النقابات وتأكيد لرغبته في التعاون معها . اما من الوجهة

الاختيارية للنظام فان قبول الخصم الاختياري من الاجور هو في الواقع اشارة اخرى الى التعاون المتبادل بين صاحب العمل والعامل الفرد . وتذهب النقابات بعد ذلك الى القول بان النظام المذكور من شأنه ان يحسن العلاقات القائمة بين صاحب العمل والعامل بحيث يعود ما ينشأ عن ذلك من حسن نية على صاحب العمل بالنفع الذي يظهر في شكل انتاج افضل واعظم . وتدعي النقابات ، بالاضافة الى ذلك ، بان الخصم من الاجور هواجراء صناعي عام .

وينكر اصحاب العمل ، من الجهة الاخرى ، ان النظام هو اجراء صناعي . فهو لم يتم ادخاله الا الى انواع معينة من الصناعة وحتى هذا جرى بموافقة صاحب العمل . اما نظام الخصم الاختياري من الاجور فهو ، حسب قولهم ، امر يختلف كل الاختلاف . ففيما يتعلق بالأثر الذي يحدثه على العلاقات بين صاحب العمل والعامل ، يصر اصحاب العمل على القول بان نظام الخصم من الاجور لا يسدي اية خدمة الى العامل وانما هو خدمة لصالح نقابات العمال وموظفيها . وبالتالي فان النظام ، وان كان من المحتمل ان يكون له اثر على العلاقات بين صاحب العمل ونقابات العمال ، الا انه لا صلة له بالعلاقات القائمة بين صاحب العمل والعامل الفرد بصورة مباشرة .

اما من الوجهة المادية ، فتصرح نقابات العمال بان نظام الخصم من الاجور يضمن لهم ايراداً منتظما يحصلون بواسطته على ضمان بقاء كيانهم واستمرار وجودهم . اضف الى ذلك قولهم بان الخصم من الاجور يمكن نقابة العمال من تكريس جل وقتها ونشاطها ومواردها لمعالجة المشاكل الجوهرية المتعلقة بالعلاقات الصناعية وذلك بتوفير الوقت الذي يستغرقه جمع الرسوم ، وهذا من شأنه ان يزيد في كفاءة نقابة العمال وتأثيرها .

ويرد اصحاب العمل بدورهم بان ضمان دخل نقابات العمال الخاص والتكاليف اللازمة لها يجب ان يكون من واجب النقابات نفسها وانه ليس من العدل او المعقول ان يفرض عبء هذا الواجب على صاحب العمل . فمهمة جمع الرسوم للنقابة ليست من واجب صاحب العمل . اما فرض نظام الخصم من الاجور عليه ، فما هو سوى فرض واجب يحتم عليه القيام بنصيب في ادارة جمعية تخص العمال . ولا يصح ان يصبح حق العامل في تقرير ما ينتويه بصدد مسألة دفع رسوم نقابته او عدم دفعها ، موضوعا للمساومة بين مستخدمه (بكسر الدال) ونقابته .

وهنا ، في هذه المرحلة من الحجة ، يبرز نظام المصنع المغلق للعيان . ففي المقال المتعلق بهذا النظام والذي اشرنا اليه آنفاً ، تم البحث في اتفاقية الاحتفاظ بالعضوية . وشكل الاتفاقية هذه يعد ضماناً للنقابة بتحتيمه على كل عامل عضو في نقابة للعمال او كل عامل يصبح عضواً فيها في سياق استخدامه في المصنع ، ان يحتفظ بعضويته في هذه النقابة كشرط لاستخدامه في المستقبل . وتدعي نقابات العمال انه لما كان عدم دفع الرسوم المستحقة من الاسباب المألوفة التي تؤدي الى زوال كيان نقابة العمال ، فان لنظام الخصم من الاجور أثر مهم في تجنب اية مظلمة قد تنشأ عن تنفيذ الاتفاقية الخاصة بالاحتفاظ بالعضوية .

وكثيراً ما يرفض اصحاب العمل المبدأ الذي يقوم عليه نظام الخصم من الاجور ، شأنهم في ذلك كشأنهم في رفض المبدأ الخاص بنظام المصنع المغلق . والسبب في ذلك يرجع ، كما يدعون ، الى ان النظام غير ديمقراطي وان الحجج والبراهين الادبية المقدمة ضد نظام المصنع المغلق تنطبق على نظام الخصم من الاجور على السواء . فالعامل الفرد له الحق في الحصول على اجوره الكاملة نقداً وليس لاحد سواه ان يقرر ما اذا كان سيدفع رسوم النقابة ام لا ، كما ان قراره هذا يجب ان يتم دون اي ضغط سواء كان ذلك من جانب صاحب العمل او زملائه العمال . وقد قيل ايضاً بان نظام الخصم من الاجور ، رغم تباين اهدافه لا يختلف في جوهره عن نظام المقايضة الانكليزي القديم .

كذا سياق البراهين والحجج التي قدمت دفاعا عن مشكلة الخصم من الاجور وضدها في الاقطار التي يجيز العامل نفسه اجراء الخصم ، وحيث يقاوم صاحب العمل ، في بعض الاحيان ، طلب نقابة العمال ادراج مادة تتعلق بنظام الخصم من الاجور في اتفاقية عامة .

وتدعو الحاجة الى اجراء تغييرات واسعة اذا ما اردنا جعل هذه الحجج قابلة للتطبيق في فلسطين . فالادعاء ، مثلا ، بان نظام الخصم من الاجور هو اجراء غير ديمقراطي ، حتى وفي الحالات التي يطالب العامل نفسه بتطبيقه ، يمكن ان يستعمل بأثر اعظم في الاحوال التي لا يسأل العامل فيها عما اذا كان موافقاً على اجراء خصم من اجوره ام لا . اما الادعاء الاخر القائل بان خصم رسوم النقابات من الاجور ليس من واجب صاحب العمل ، فهو ادعاء يختلف كل الاختلاف عندما يتخلص صاحب العمل تماماً من عمل يعتبر عادة من واجبه الاصلي — الا وهو دفع الاجور للعمال مباشرة .

وانه لجدير بمن يهمهم امر العلاقات الصناعية ان يدرسوا هذه الامور دراسة وافية ويبحثوها بحثاً شاملا لانها قد تتخذ في المستقبل شكلا اكثر اهمية وخطورة مما لها الان .

قانون المخالفات المدنية واثره المحتمل على الادعاءات المقدمة بموجب قانون تعويض العمال

خطبة القاها سعادة المستر م . ر . ف . روجرز ، حاكم الصلح الاعلى ، في مجلس السلامة من الاخطار الصناعية للمنطقة الجنوبية في اليوم الثامن والعشرين من شهر نيسان سنة ١٩٤٥ .

يمكننا تشبيه تاريخ التطور التشريعي واتساع مداه في البلدان التي خضعت من وقت الى آخر لنظام العدل البريطاني ، بقصة اكتشاف مجاهل القمم العالية ومحاولة التغلب عليها ، وهي القصة التي لا تنفك تبدو رائعة شيقة لمن يهوى تسلق الجبال . ونحن جميعنا واقفون على الاعمال العظيمة التي حققها محترفو التسلق الاولون في القرن التاسع عشر وهم الذين اقتحموا قمم جبال الألب الجبارة وتمكنوا من قهرها الواحدة بعد الاخرى في وقت لم يتسن لهم بعد فيه الاستفادة من السكك الحديدية والسياحات الزهيدة الثمن والفنادق الرخيصة ، في كفاحهم .

ونحن كذلك على علم بقصة تلك الجماعة من هواة التسلق والمهرة فيه وقد وفد افرادها واجتمعوا ، تحدوهم الرغبة والعزم الاكيد والاخلاص العميق لاكتشاف طرق تؤدي بهم الى بسائط واخاديد يعد بعضها بين اعظم ما في نوعه في العالم . ولا يسعنا نحن الذين نهوى الجبال ، الا ان نبدي عميق تقديرنا لتلك الاسماء التي حاز اصحابها الشهرة والمجد في الزمان الغابر . وقد شرع هؤلاء في التسلق ووضع الرسوم والخرائط ، مخترقين في ذلك الاكام ، ومستعينين بالشقوق الضيقة لتسلق المرتفعات الشاهقة ، وبالنتوءات البارزة من الحصون والصخور الشامخة ، عاملين في الوقت نفسه على تمهيد الطرق والمسالك ليسلكها من بعدهم ، في السنين التي تلت ، اشخاص دونهم في الشهرة والمقدرة .

فبالنسبة الى هذه الاعمال السامية التي تبث في النفس روح العمل ، اود ان اتكلم في هذا المساء ، بصفتي رجل قانون ، عن الطريق التي تؤدي بنا الى ادراك العدل الكامل والتي كان اجتيازها هدفنا دائماً . ومع ان حديثي سيشير بطبيعة الحال الى قصة التطور القانوني في فلسطين خاصة ، الا ان ملاحظاتي تنطبق ، مع اجراء التغييرات الضرورية في التفاصيل ، على جميع البلدان الاخرى حيث يمارس تنفيذ العدل طبقاً لآرائنا والتي تلجأ الى مجلس الملك الخاص كاخر محكمة للاستئناف لها مع العلم ببعد ذلك المجلس عنها .

والموقف الذي يجابه القائم باعمال الادارة لدى دخوله بلداناً لم تحتل حتى ذلك الوقت يماثل ذلك الموقف الذي تواجهه جماعة المتسلقين الذين يشرعون في اكتشاف سلسلة مجهولة من المرتفعات . فكما يصطدم متسلق الجبال في طريقه بانهار جليدية لم تعترضه من قبل ، وهوى عميقة لم يرها في السابق ، وصخور لم يألفها فيما مضى ولا بد من اجتيازها جميعاً ، كذلك يجد القائم بالادارة نفسه في محيطه الجديد امام عادات قديمة لا بد من تحويلها ووضعها في صيغة ثابتة واضحة ، واخطاء غامضة لا مفر من اصلاحها ، وجنايات غير مألوفة لا غنى عن قمعها . وكما يتغلب محترف التسلق ببطء على العقبات ويذللها واحدة بعد الاخرى قبل مواصلة السير ، كذلك يعالج القائم بالادارة عن طريق التشريع كل مشكلة لم تحل بعد في منطقة اختصاصه ، ومن ثم يمضي في عمله الى الامام وهو دائب على التقدم في طريقه محاولا ابداً ادراك العلى وبلوغ اسمى الاهداف .

ولفظة «التشريع» تعود بنا الى الدور الذي يقوم به رجل القانون ، ولا نكون قد تعدينا الصواب اذا قابلنا هذا الدور بذلك الذي يقوم به الدليل في الجبال . ففي المهمة التي تعالج فيها المعضلات الناشئة ، يتولى رجل القانون دور القيادة . فهو يقدم المشورة ويسدي النصائح بخصوص السبيل الواجب سلوكه ، ويضع صيغة التشاريع المعروفة بالانظمة او القوانين ، ثم يعد مسؤولا عن ادماجها جميعاً في مجموعة القوانين الخاصة بتلك البلاد واخيراً يتولى تفسيرها وشرحها في المحاكم للجماهير التي تصبح حينذاك مشتركة في تبعة تنفيذها .

وقد نشأت مراراً عديدة في تاريخ فلسطين ، ظروف خاصة اقتضت سن تشاريع جديدة لمعالجتها ، وستستمر الحاجة الى هذه التشاريع ما دام الاتجاه في هذا الشعب يزداد نحو التجارة وما دام السكان يزدادون عدداً . فهناك ظروف خاصة مهدت السبيل الى صدور قانون التعويض عن العمال لسنة ١٩٢٧ ، وهو القانون الذي اراني جديراً بالاشارة اليه اليوم ، وظروف خاصة مماثلة دعت الى سن قانون المخالفات المدنية لسنة ١٩٤٤ . اما فيما يتعلق بالحالة الاولى ، فما كان حتى ذلك الحين مجرد ظاهرة غير عادية ، اصبح وقد تحول بالتدريج الى حادث متكرر - حادث عامل اصيب باصابات ناشئة عن عمله وفي سياق استخدامه . وعليه فلم يكن بد من اتخاذ اجراءات قانونية تكفل تعويض العامل المصاب ، او تعويض معاليه (من كان يعولهم) اذا ادت اصاباته الى وفاته . وبعد ذلك بسبعة عشر عاما ، اتسع مدى المخالفات المدنية ، وهو ما قدر ان يحدث بطبيعة الحال ، فسن قانون المخالفات المدنية لمعالجة الحالة التي نشأت عن ذلك .

واتجه الرأي القانوني ، بالتدريج لمدة من الزمن ، الى الاخذ بالنظرية القائلة بوجوب هذا التشريع . وقد جاهر بهذا الرأي القاضي فرومكين في القضية التي اقامها شيرمان على دانوفيتس عام ١٩٤٠ فعبر عنه بهذه الكلمات :—

«اود ان ابدي موافقتي ، اذا جاز لي ذلك ، على حجة تقدم بها حضرة زميلي المحترم ، كوبلاند ، عندما اشار الى المصاعب التي تنشأ عن ادخال نظام المخالفات المدنية الى هذه البلاد ، وهي ان القانون العام قد عدل بانظمة صدرت فيما بعد وان هذه المحكمة لا تجد نفسها في مركز يسمح لها بتطبيق هذه التعديلات . فاذا لم يكن من المستطاع الاستفادة من نظام بكامله فلعل من الاوفق عدم استعماله بالمرة . بيد ان الناحية الاخرى من الحالة جديرة بالاهتمام ايضاً . فزميلي المحترم يرى في ادخال قانون المخالفات المدنية المعمول به في انكلترا

الى هذه البلاد ظلماً واجحافاً من وجوه عديدة ، ولـكن ما باله بالاجحاف الذي يلحق بأي فرد من العامة اذا جعله سوء الحظ ضحية حادث ، ولا سيما اذا تسبب الحادث عن اهمال موظف معين ؟

فلا يقتصر الامر على عدم نيل ذلك الفرد آية نصفة من المستخدم ، ولو كان الاخير سبب الحادث ، بل انه بينما يحق له ان يطالب بالتعويض عن ثيابه الممزقة من الشخص الذي كان السبب المباشر للحادث ، فانه لا يحصل الا على نصفة لا تذكر عن الاضرار الاخرى التي قد تلحق به ، كنفقات المعالجة والعجز عن مواصلة العمل . ولا ريب انه لن ينل من المحاكم المدنية (وهي تختلف عن المحاكم الجنائية) اية نصفة او مدد .

وليس يخاف انه كان الاولى بكثير بالسلطة المشرعة لو سنت قانوناً يشمل جميع نواحي قانون المخالفات . غير ان الرغبة تنازعني ، ريثما يتم وضع هذا التشريع ، باتباع مبدأ على غاية الحكمة ورد في «المجلة» وهو «اختيار اهون الشرين» (المادة ٢٩) . فبدلا من ان يترك المواطن دون منحه نصفة فعالة ، أرى من الافضل ، كما يوحي بذلك رأيي المتواضع ، ان نتذرع بالمادة ٤٦ من مرسوم الدستور التي ، حسب قول اللورد اتكين ، زادت صلاحية المحاكم الفلسطينية ، فنطبق قانون المخالفات المدنية ، الذي ، رغماً عما فيه من النقص ، كان كافياً للشعب الانكليزي لقرون مضت قبل ان ادخلت عليه التحسينات الحديثة ، ومن ثم نترك الامر للسلطة المشرعة في هذه البلاد لادخال التحسينات القانونية كما جرى بقانون تعويض العمال .

ومنذ تلك الايام ، اكتسبت الفكرة من القوة ما جعل السلطة المشرعة تذعن للامر الواقع فاقرت التشريع اللازم .

ونحن اذا رجعنا الى القانون نفسه ، وجدنا الغاية من سنه مفصلة في الفقرة الثالثة ، كما يلي :—

«تعتبر الامور التالي بيانها في هذا القانون مخالفات مدنية ، ومع مراعاة احكام هذا القانون ، يحق لـكل من لحق به اذى او ضرر ، بسبب مخالفة مدنية ارتكبت في فلسطين ، ان ينال النصفة التي يخوله اياها هذا القانون من الشخص الذي ارتكب تلك المخالفة ، او المسؤول عنها» .

وبعبارة اخرى يحق لاي شخص لحق به اذى على يد شخص آخر ان ينال تعويضاً من الشخص الذي ارتكب المخالفة بشكل تعويض مالي . واهم ما في المخالفات المدنية ، فيما يختص بالعلاقات القائمة بين السيد والخادم ، هي المخالفة المدنية المعروفة بالاهمال . وقد عرفت لفظة الاهمال في المادة ٥٠ (٣) (أ) كما يأتي :—

«يتألف الاهمال من :—

اولا : اتيان فعل لا يأتيه شخص معتدل الادراك ذو بصيرة في الظروف التي وقع فيها الفعل ، او التقصير في اتيان فعل لا يقصر مثل هذا الشخص في اتيانه في الظروف التي وقع فيها التقصير .

ثانياً : التقصير في استعمال الحذق او اتخاذ الحيطة في ممارسة مهنة او حرفة او صنعة مما يستعمله او يتخذه الشخص المعتدل الادراك ذو البصيرة من ذوي الكفاية في تلك المهنة او الحرفة او الصنعة ، في الاحوال التي وقع فيها التقصير» .

وبوسعك تقدير ما لهذا التعريف من معنى واسع بحيث يشمل فيما يتضمنه الحوادث والاصابات التي لا حصر لها والتي يحتمل حدوثها في اكثر المناطق الصناعية اتساعا واعظم العلاقات تعقداً ، تلك العلاقات التي اوجدتها شروط الاستخدام الحديثة بين الخادم والمخدوم ثم بين الرجل وزميله . وهذا يؤدي بي الى ما هو بالحقيقة محور هذا الخطاب . فالمسألة اذن هي ما هو التعديل او التغيير الذي طرأ على العلاقات بين السيد والخادم ، كما ورد تفصيلها في قانون تعويض العمال ، بموجب القانون الجديد ، اي تلك العلاقات الخاصة بدفع قيمة الاضرار او التعويض من قبل الواحد بسبب حادث وقع للاخر .

دعونا نمعن النظر في الموقف الذي كان سائداً في عام ١٩٢٧ . فهو مذكور بتفصيل في المادة الثالثة ثم في السابعة . فالذيل الثاني يقرر فئة التعويض الواجب دفعه في حالة الوفاة وهو مبلغ لا يتجاوز ٣٠٠ جنيه فلسطيني اما في الحالة التي يصبح العامل فيها عاجزاً عجزاً كلياً او جزئياً عن العمل فيكون مقدار التعويض عبارة عن مرتب اسبوعي يدفع له خلال مدة عجزه عن العمل على ان لا يزيد على خمسين في المئة من معدل دخله الاسبوعي وقد تكون هذه النسبة اعلى* اذا كان دخل العامل دون جنيه واحد و ٢٥٠ ملا . اما الاصول المتبعة بصدد ما يتعلق بالادعاءات والقرارات ودفع التعويض عن الاصابات فقد اصبحت الان معروفة جيداً ولا تستوجب بحثاً آخر . وسأكتفي بالقول هنا ان قانون المخالفات المدنية لم يدخل اي تغيير عليها . ولعله من المهم في مجرى الحديث ان نذكر محتويات المادة (٣) (٢) (ب) .

« اذا نجم الاذى عن اهمال او تعمد من قبل المستخدِم نفسه او من قبل شخص آخر يتحمل المستخدِم تبعة عمله او اهماله فليس في هذا القانون ما يؤثر في التبعة الحقوقية المترتبة على المستخدم تجاه العامل ، غير انه يجوز للعامل في هذه الحالة اذا شاء ، اما ان يطالب بالتعويض بمقتضى هذا القانون او ان يتخذ الاجراءات القانونية بدون الاستناد الى هذا القانون . ولكن المستخدِم لا يعتبر مسؤولا عن دفع تعويض مزدوج للعامل عن اذى اصابه من جراء حادث نشأ عن العمل لديه او اثناء قيامه بذلك العمل على اساس القوانين الاخرى وهذا القانون معاً ، ولا تتخذ الاجراءات القانونية بحق المستخدِم بمقتضى القوانين الاخرى الا اذا كان الاذى قد نجم عن اهماله الشخصي او عن تعمد منه كما ذكر آنفاً » .

وقد ادمجت هذه المادة حرفياً من القانون الانكليزي حيث وردت في المادة ٢٩ (١) . ومن الواضح انها تأخذ بعين الاعتبار تلك الحالات التي يمكن فيها للعامل ان يتخذ الاجراءات ضد مستخدمه عن غير طريق قانون تعويض العمال ، كما تستعمل لفظة « اهمال » بصراحة . وقد علقت على هذا التعريف اهمية قصوى في انكلترا حيث استمر دفع النصفة في حوادث الاهمال لعدة سنوات .

وقد يعذر اصحاب الرأي القانوني اذا ما تساءلوا عن السبب الذي حدا بمدون القوانين لحكومة فلسطين في عام ١٩٢٧ الى استعمال هذا التعبير ثم التكلم عن التأثير في التبعة الحقوقية . فهل من الجائز ان تكون وجهة نظره في القانون مناقضة لتلك التي بسطت في قضية شيرمان — دانوفيتس عام ١٩٤٠ ، وانه سنّ قانوناً للعامل المصاب مع العلم ضمناً بان نصفة القانون العام عن حدوث اهمال كانت مباحة للاخير ؟ فاذا كان هذا شأنه فمن المفيد التكهن عما يكون قد حدث فيما لو كان مدون القوانين احد اعضاء المحكمة التي نظرت في امر هذه القضية . ومن الجائز ، من الناحية الاخرى ، ان لا يكون مدون القوانين قد اعاد النظر في الامر وبالتالي اكتفى باتباع اسهل الطرق بان اقتبس المادة من القانون الانكليزي وادرجها في القانون الفلسطيني . فعل ذلك وهو يجهل انه بعمله ذاك الخالي من كل ترو ، قد يشعل النار في كومة من المواد القانونية السريعة الالتهاب . غير ان سبعة عشر عاماً قد انقضت ، ومن المدهش ان نروي بان النار لم تشتعل . ثم جاء قانون المخالفات المدنية ، وكأنه الماء الصافي البارد فقضى الى الابد على عناصر الالتهاب في تلك المواد . واذا سألت عن سبب ذلك فاني احيلك الى المادة ٦٢ وهذا نصها : —

« بالرغم مما ورد في قانون تعويض العمال او في اي تشريع يتصل بتعويض العمال يكون نافذ المفعول حينئذ في فلسطين ، لا يجوز لاي عامل (ويعتبر هذا التعبير ، ايفاء بالغايات المقصودة من هذه المادة ، شاملا لمعالي ذلك العامل) ان يستوفي من مستخدِمه ، بسبب وقوع اي حادث ، تعويضاً بمقتضى احكام هذا القانون وتعويضاً آخر بمقتضى احكام قانون تعويض العمال او اي تشريع آخر ، مقابل اي اذى او ضرر نجم عن ذلك الحادث .

---

*وفي شهر تموز من عام ١٩٤٥ بدىء العمل بفئات اعلى للتعويض .

يكون للفظة « معالين » ، ايفاء بالغايات المقصودة من هذه المادة ، ذات المعنى المخصص لها في الفقرة (أ) من المادة الثانية من قانون تعويض العمال » .

فهذه المادة تذكر بوضوح تام وعبارات صريحة خالية من كل غموض المسألة القانونية الخاصة بعدم استيفاء اي عامل تعويضاً من مستخدمه بمقتضى احكام قانون المخالفات المدنية ، اي بسبب حدوث اهمال وتعويضاً آخر بمقتضى قانون تعويض العمال . فهو في حل من اختيار السبيل الذي يرغب في سلوكه ومتى قر رأيه عليه وجب اتباعه الى النهاية بكل امانة وصدق ، مهما ادى به المصير . وعليه فمن المنتظر في المستقبل ان تقام دعاو كثيرة من قبل عمال مصابين بسبب الاهمال تفوق في عددها الدعاوي المرفوعة لاجل التعويض . ويرجع السبب في ذلك الى ان في حالة نجاح هذه الدعاوي ، يكون التعويض الذي يدفع عن الاضرار اعظم بكثير من اي تعويض آخر . فمثلا حالة العامل الذي فقد احدى عينيه . فان جميع ما يستطيع الحصول عليه بمقتضى قانون تعويض العمال لا يتعدى راتباً اسبوعياً يدفع له خلال مدة غيابه عن العمل وسرعان ما يتوقف دفع هذا التعويض حالما تسمح له حالته بالعودة الى العمل وحالما يبدي اصحاب العمل استعدادهم لقبول ذلك العامل في عمل يمكن لرجل بعين واحدة ان يمارسه .

ومن الجهة الاخرى ، ينال ذلك العامل بمقتضى القانون العام التعويض عن الضرر الذي لحق به بفقد احدى عينيه ، وهو تعويض جسيم في حد ذاته ، ثم ينال تعويضاً عن الالم والعذاب الذي ذاقه ثم تعويضاً عن خسارة الاجور التي لحقته ، وتعويضاً آخر عن العناية الطبية وربما الجراحية التي لقيها ، وغيره عن الطعام والغذاء الخاص الذي تناوله ، واخيراً ينال حق التكاليف التي تحملها اثناء نقاهته .

ومن شأن هذه البنود ان تزيد في قيمة التعويضات التي تدفع بحيث تتجاوز الاربعة ارقام ، وبوسعك ان تدرك بسهولة كيف يختار العامل المصاب دائماً ، ما دام مجال الاختيار امامه مفتوحاً ، السبيل الذي يمنحه تعويضاً اعظم عن الاذى الذي لحق به . وعندها يحق لك ان تتساءل قائلا ما هو الشيء الذي يترتب على العامل اثباته لكي يكون مستحقاً لنيل هذه المكافأة العالية .

عليه قبل كل شيء ان يثبت حدوث الاهمال وهذا يتألف من — (انظر المادة ٥٠ «٣») .

(أ) « اولاً : اتيان فعل لا يأتيه شخص معتدل الادراك ذو بصيرة في الظروف التي وقع فيها الفعل ، او التقصير في اتيان فعل لا يقصر مثل هذا الشخص في اتيانه في الظروف التي وقع فيها التقصير .

ثانياً : التقصير في استعمال الحذق او اتخاذ الحيطة في ممارسة مهنة او حرفة او صنعة مما يستعمله او يتخذه الشخص المعتدل الادراك ذو البصيرة من ذوي الكفاية في تلك المهنة او الحرفة او الصنعة ، في الاحوال التي وقع فيها التقصير .

(ب) ان الاشارة الى اهمال شخص تشمل اهمال اي شخص آخر ، ان وجد مثل هذا الشخص ، يكون الشخص المذكور اولا مسؤولا تجاهه .

(ج) يعتبر الشخص انه سبب ضرراً باهماله اذا كان اهماله هو سبب الضرر او احد اسبابه ، ولكن لا يعتبر انه سبب ضرراً باهماله اذا : —

اولاً : كان الضرر ، وان كان ذلك الشخص مهملا ، قد نشأ عن وقوع حدث من احداث الطبيعة الخارقة مما لا يتوقع حدوثه شخص معتدل الادراك ، وانه لم يكن في الامكان تجنب عواقب ذلك الحدث باتخاذ الحيطة المعقولة ، او

ثانياً : اذا كان اهمال شخص آخر ، وان كان الشخص الاول مهملا ، هو العامل الفاصل في تسبب الضرر» .

وقد عبر عن ذلك بشكل اوضح في القضية المشهورة التي اقامتها Lochgelly Iron & Coal Co. ضد Mullan, 1934 A.C.I. ، حيث اوضح اللورد ماكميلان ذلك في الصفحة الثامنة عشر بالكلمات الآتية :—

« اذا كانت العلاقة بالنسبة الى شخصين بحيث يفرض القانون على احدهما واجب اتخاذ الاحتياطات الواقية تجاه سلامة الشخص الآخر ، عندئذ اذا قصر الشخص الذي انيط به هذا الواجب عن اتخاذ الاحتياطات الواقية اللازمة ، ثم تبع ذلك اذى لحق بالشخص الاخر ، نشأ عن ذلك قضية اهمال واضحة . وهذه هي بعينها القضية المدعى بها الان . فهذا الاهمال ، حسب رأيي هو «الاهمال الشخصي» ضمن المعنى الذي ورد له في قانون تعويض العمال (المعمول به في انكلترا) . ولا يبدو لي ان من الاهمية بشيء فيما اذا نشأ واجب اتخاذ الحيطة عن القانون العام او فرض فرضاً من قبل القانون . فهو الزامي في كلتا الحالتين على السواء وهو واجب فرض بالقانون في كلتا الحالتين . واني لاخشى ان اكون مقصراً في ادراك الحجة القائلة بان صاحب العمل الذي يحتم عليه القانون اتخاذ احتياطات واقية خاصة لتأمين سلامة مستخدميه ، لا يكون قد ارتكب جريرة الاهمال اذا ما لحق اذى بأحد مستخدميه بسبب تقصير صاحب العمل عن اتخاذ الاحتياطات الواجبة لا لسبب ما سوى فرض واجب اتخاذ الاحتياطات من قبل القانون ولكون هذا الواجب لاينشأ او قد لا ينشأ بخصوص القانون العام» .

وقد اوضح هذا الامر ايضاً اللورد رايت في الصفحة الخامسة والعشرين :—

« ويعني الاهمال ، بحسب التحليل القانوني الدقيق ، شيئاً اكثر من مجرد سلوك مصحوب بالطيش او عدم الاهتمام ، سواء كان ذلك ناتجاً عن اتيان شيء لم يكن من الواجب اتيانه او اهمال اتيان عمل كان تنفيذه واجباً . فالاهمال يتضمن تماما فكرة الواجب المعقدة ونقض الواجب والضرر الذي لحق من جرائه بالشخص الذي كان له الحق في الواجب : فالمسؤولية تتوقف على جميع ذلك واذا كانت هذه المسؤولية قد وضعت بالقانون على صاحب العمل ، كما هي الحالة في نقض واجب قانوني ، فاخشى ان تكون الحالة باسرها قد وصفت وصفاً صحيحاً باهمال صاحب العمل الشخصي» .

والذي حاول فخامة اللورد ماكميلان وفخامة اللورد رايت تقريره هو انه اذا ارتكب صاحب العمل نقضاً لواجب قانوني عد ذلك اهمالا شخصياً واذا لحق اذى بعامل ما من جراء هذا النقض كان له الحق في الحصول على تعويض . وقد يحدث بالفعل ، وكثيراً ما يحدث ، ان لا يكون صاحب العمل حاضراً في مكان الحادث وهو يجهل حتى امر ارتكاب نقض الواجب القانوني . على ان ذلك لا يمكن ان يعد جوابا شافياً . فقد ورد في الصفحة السادسة والعشرين ما يأتي :—

« اذا كان هنالك التزام تام فرض على المدعى عليه ، فما هو هذا التعليل الذي يجاب به على قضية رفعت بسبب الاخلال بهذا الواجب والقائل بان خادمه كان مذنباً بالاهمال ولهذا فهو خال من أية مسؤولية ؟ فليس بوسع المدعى عليه إحالة المسؤولية بصدد واجبه القانوني الى شخص آخر » .

ولكن معلوماً كذلك بأن الاهمال قد يكون اهمال شخص يعد صاحب العمل مسؤولا عن اتيانه ما لا يجب عمله والتقصير عن اتيان ما يجب . وقصارى الكلام انك اذا قصرت بوصفك صاحب عمل ، بنفسك او بواسطة بعض مستخدميك الذين تعد مسؤولا عنهم ، في اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتأمين سلامة الاشخاص الذين هم في خدمتك والذين يعد من واجبك تجاههم اتخاذ تلك الاحتياطات ، عندئذ تكون انت مسؤولا عن اي اذى قد ينجم عن تقصيرك ، غير ان هذه الفقرة تخضع لتعديل هام نجده في المادة ٥٠ (٢) ب .

« اذا ثبت في دعوى الاهمال ان الضرر اللاحق بالمدعي قد تسبب عن اهمال :—

(١) المدعي والمدعى عليه معاً ، او

(٢) المدعى عليه وشخص آخر ، خلاف المدعي ، او

(٣) المدعى عليه والمدعي وشخص آخر

فلا يحق للمدعي ان يستحصل من المدعى عليه ، او من كل من المدعى عليهم اذا كان المدعى عليهم اكثر من واحد ، الا نسبة من التعويض التي يستحقها فيما لو كان الضرر قد تسبب عن اهمال المدعى عليه او المدعى عليهم ، وفقاً لما ترى المحكمة وجوب دفعه من قبل المدعى عليه ، او كل من المدعى عليهم ، حسب مقتضى الحال ، باعتبار نسبة اهمال كل شخص من الاشخاص الذين سببوا باهمالهم الضرر للمدعي :

ويشترط في ذلك ما يلي :—

(أ) اذا كان المدعى عليه قد سبب الضرر باهماله ، ولـكن اهماله قد كان مبعثه سلوك المدعي ، يجوز للمحكمة ان تعفيه من تبعة دفع تعويض للمدعي او ان تنقص مقدار التعويض الواجب دفعه ، وفقاً لما تراه متفقاً مع العدالة —

(ب) اذا كان المدعي والمدعى عليه قد سببا الضرر معا باهمالهما ، ولـكن اهمال المدعي كان مبعثه سلوك المدعى عليه ، يجوز للمحكمة ان تزيد التعويض الذي كان ينبغي على المدعى عليه دفعه ، لولا وجود هذه الفقرة الشرطية ، الى مبلغ لا يتجاوز المبلغ الذي كان ينبغي على المدعى عليه دفعه فيما لو كان المدعي لم يسبب الضرر باهماله » .

والمعنى بهذه العبارات هو قاعدة الاشتراك بالاهمال . ففي انكلترا ، اذا ساهم المدعي باهماله الخاص في الحادث فلا يحق له الحصول على تعويض ، بينما لا يعامله القانون في فلسطين بهذه القسوة . فـكل ما ينص عليه القانون هنا هو انه يحق للمدعي ان يستحصل على نسبة التعويض التي يستحقها فيما لو كان الاهمال من جانب المدعي وحده . فاذا ما توصلت المحكمة الى الاستنتاج بان اللوم يقع على صاحب العمل والعامل على السواء ، فانها ستحكم بلا ريب عندئذ بدفع ٥٠ في المائة من المبلغ الذي يدفع للعامل فيما لو كانت المسؤولية تقع على كاهل صاحب العمل وحده . فالعمال مشهورون بعدم الاهتمام والحذر لا سيما اذا اعتادوا تماما على عملهم ، ولاجل هذا التقصير الذي يبدونه من جانبهم وجدت السلطة التشريعية نفسها مضطرة الى وجوب حمايتهم ضد انفسهم وبالتالي فرض واجب قانوني على اصحاب العمال لضمان سلامتهم . ومع ذلك فليس من الحـكمة الاعتماد دائماً على عدم توخي العامل الحيطة عند المرافعة في دعوى بقصد الحصول على تعويض . فالامر اذن يتعلق بكم ، بصفتكم اصحاب عمل ، لـكي تتعهدوهم بعنايتكم ، والا فلـكم ان تلوموا انفسكم فقط اذا جرت الامور على غير ما تريدون .

وثمة دفاع آخر مفتوح المجال امام صاحب العمل في دعوى كهذه وهو الدفاع الخاص بالاستخدام العام . فقاعدة الاستخدام العام كانت تعني انه اذا اقام خادم دعوى يطالب فيها بالتعويض من مخدومه ، وكانت الدعوى مرفوعة على اساس اهمال زميل له من الخدم او سوء سلوك من جانبه ، عندئذ يتسنى للمخدوم دفاع كامل . بيد ان الامور المعقدة الخاصة بالاستخدام الحديث كانت سبباً في القضاء الى حد كبير على هذه القـاعدة التي قلما تصادف نجاحاً في يومنا هذا . اما القضية التي برزت في السنوات الاخيرة في انكلترا ، فهي تلك التي اقامتها Radcliffe ضد Ribble Motor Service Ltd. (1939 A.C. 215) التي اصدر فيها مجلس اللوردات الحكم بانه اذا صدم سائق باص اثناء وقوفه بجانب سيارته على الطريق العام من قبل سيارة باص تابعة لنفس الشركة التي يعمل فيها ، فلا يزال لمن يعولهم الحق بالحصول على تعويض ، رغماً عن كون الحادث قد تسبب بواسطة سائق من زملائه الذين يعملون في العمل نفسه . وقد استغرقت هذه القضية اشهراً عديدة . وكان الفضل في الدرجة الاولى يرجع الى مهارة السير ستافورد كريبس ومثابرته ، وقد كان يمثل معالي ذلك السائق ، في حمل مجلس

اللوردات على تعديل القاعدة ، كما حصل بعد ذلك . ومهما يكن من أمر ، فان هذه القاعدة لا تزال موجودة ولكنها عديمة الأثر ، واني اتوقع ان تسنح الفرص لمناقشتها في محاكم فلسطين .

وخلاصة القول ان التشريع الجديد لن يحدث اي تأثير على النصفات الحالية المفتوحة امام العمال الذين يلحقهم الاذى ، ولكنه يفتح امامهم الباب للحصول على تعويض اعظم عن اصاباتهم ، بشرط ان يقنع المحاكم بمصدرها الاصلي . ومن الواجب علي ان اضيف في نهاية هذا الخطاب انه ولو رفع العامل المصاب دعوى بصدد مخالفة مدنية ، وخسرها ، فلا يزال باستطاعته استحصال تعويض بمقتضى قانون تعويض العمال ، اذا كانت المحكمة ترى انها قضية كان بامكانه ان ينجح فيها فيما لو سلك الطريق الاخر . اما تكاليف دعواه المدنية العقيمة ، فيمكن خصمها من التعويض الذي تحكم له المحكمة به في النهاية .

وارجو انني قلت ما فيه الكفاية لاثبت لكم صحة الاعتقاد السائد باننا على وشك مباشرة تفسير وتنفيذ تشريع من اخطر التشاريع شأناً . اما كون حكومتنا قد رأت من المناسب ، في هذه الغمرة الكبيرة من انظمة واحكام الطوارىء التي صدرت ابان الحرب ، ان تدخل هذا التشريع ، فهو دلالة واضحة على الاهمية اللائقة به . وقد صرح اللورد اتكين في الحكم الذي اصدره في القضية التي اقامها ليفرسدج على اندرسون في سنة ١٩٤١ قائلا « في هذه البلاد ، وفي وسط صليل السلاح ، لم تلتزم القوانين جانب الصمت . وقد تتغير هذه القوانين ، غير انها تتبع في ايام الحرب النغمة نفسها التي تتخذها في السلم » . وهذه العبارة تنطبق على التشريع الذي نحن بصدده اليوم . وقد كانت من بين مميزات الحرية دائماً ان لا يكون ثمة خطأ دون اصلاح. في ادخال قانون المخالفات المدنية ، قد سجل اولئك المسؤولون عن توجيه مصير الشعب في فلسطين ، درجة اعلى في التقدم ، فتقدموا مسافة اخرى الى الامام في طريقهم الى بلوغ الكمال . والامر يتوقف الان على مستخدمي العمال امثالكم ، لتشرعوا في العمل وتبذلوا عنايتكم ، فيما يتعلق بكم ، لمنع وقوع حوادث مؤسفة نتيجة للاهمال . فتجنبوا الاهمال في المعامل ، تجنبوه في الشوارع وفي المصانع ، وبذلك تجنون ثمرة الاقتناع بانكم بذلتم كل ما في وسعكم لجعل احوال الصناعة الحديثة اقرب الى السلامة لاخوانكم في الانسانية والذين كان هدف هذا التشريع حمايتهم كذلك . فنحن الان على استعداد للحاق بينما تقف المهنة القانونية في المحاكم وبين المحامين على السواء متيقظة لاتخاذ دور الدليل وقد بسطت يدها لبذل المعونة ، واننا نتطلع الى ارتقاء آمن وتسلق حسن ، والى شيء يفوق جميع ذلك وهو ان ننظر الى الوراء لنرى مشهداً شاملا مدهشاً لاعمال عظيمة تمت في الماضي .

السلامة والصحة

السلامة من الاخطار الصناعية في المحاجر

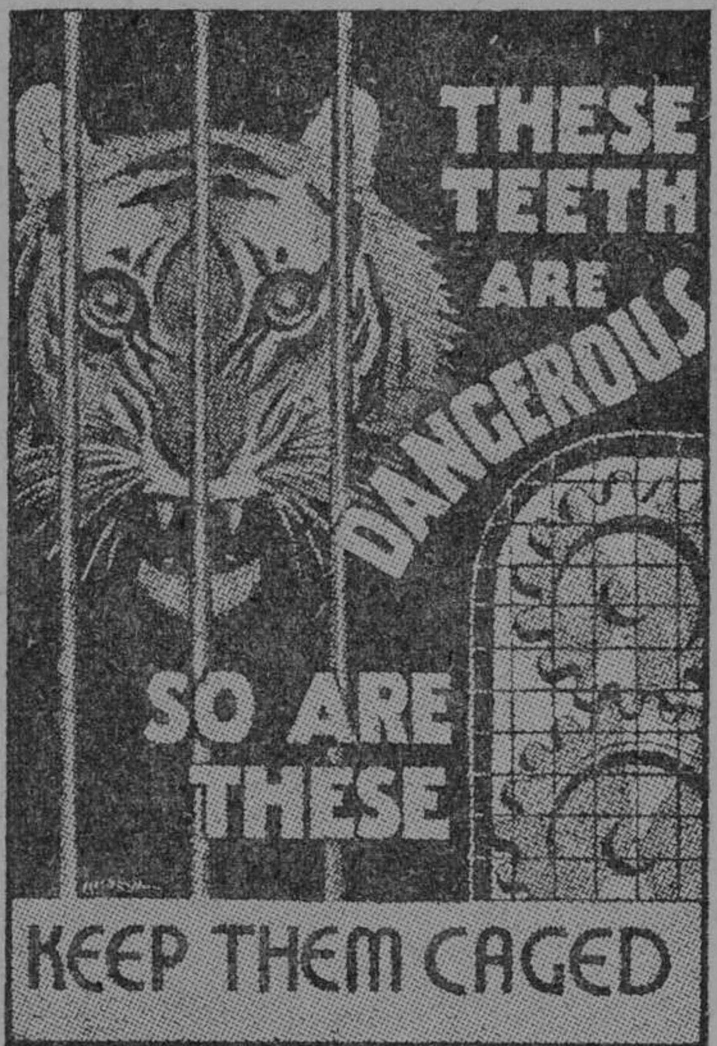
في المادة الثالثة من مشروع قانون المعامل لسنة ١٩٤٥ الذي نشر في العدد ١٣٩٧ من الوقائع الفلسطينية الصادر في ٢٢ آذار سنة ١٩٤٥ عرفت لفظة مقلع ، كما يأتي : —

تعني لفظة « مقلع » محجراً تقلع منه الحجارة او الالواح الحجرية او الغرانيت او الصخور النارية او الصخور المتكونة بفواعل طبيعية او حجارة الصوان الشفاف المتبلور (كوارتز) ، او الرخام ، او الصوان ، او الطباشير ، او الحصى ، او الرمل ، او الصلصال ، او الجبص مع جميع الابنية والانشاءات والاجهزة والآلات والماكنات وسكك الحديد والادوات والمخازن والركام والاكوام التابعة لها او المتفرعة عنها .

ان المادة ٥٥ من مشروع القانون المذكور تخول مدير دائرة العمل صلاحية اصدار الانظمة التي يراها عملية ضمن الحد المعقول لتلافي ضرورات الحالة التي يقتنع فيها ان طبيعة اية صناعة او ماكنة او جهاز او عملية

و وصف من الاعمال اليدوية المستعملة في المعامل تعرض الاشخاص المستخدمين فيها الى الحاق اذى جسماني بهم ، وكما كان كل « مقلع » معتبراً ، بموجب مادة تفسير الاصطلاحات الواردة في مشروع القانون ، مشمولا بلفظة « معمل » لذلك يجوز للمدير ان يصدر انظمة لتأمين سلامة الاشخاص المستخدمين في المحاجر . وعليه فقد تم اعداد مشروع لنظام شامل يرمي الى تأمين سلامة الاشخاص المستخدمين في المحاجر وذلك بالتشاور مع ممثلين عن اصحاب المحاجر الذين يستخدمون عمالا وممثلين عن الاشخاص المستخدمين في المحاجر .

وقد كانت المحاجر في فلسطين ، طوال سنوات عدة ، تستنزف الكثير من ارواح العمال الذين يشتغلون فيها ناهيك عما يلحق بهم من الاصابات . ففي عامي ١٩٤٢ و١٩٤٣ مثلا ، وهما السنتان اللتان توفرت لدينا ارقام للحوادث التي وقعت فيهما ، بلغ عدد الحوادث في المحاجر ٢١٥ حادثاً اوقعت اضراراً تسبب عنها تعطيل الشخص المصاب عن العمل لمدة تجاوزت الثلاثة ايام . وكانت اربعة من هذه الحوادث مميتة . وهذه الارقام لا تشمل الحوادث التي وقعت في المحاجر التي يديرها عمال من المدنيين بالنيابة عن السلطات العسكرية . فاذا اخذنا هذه الارقام بعين الاعتبار لم تعد ثمة حاجة الى تأكيد القول بان التحجير عملية خطرة وبان الضرورة تدعو الحكومة الى القيام بسن التشاريع اللازمة واجراء الكشف والمعاينة على المحاجر وتولي الاشراف على العمال واصحاب العمل على السواء بالاضافة الى تعليمهم طرق التحجير بغية تخفيض معدل الحوادث التي تقع في المحاجر، عاملة في ذلك على القضاء تماماً على كل خسارة لا مبرر لها في الارواح والاموال .



مرعبة هي هذه الانياب المكشرة — ولكنها ليست اكثر خطراً من اسنان الالة الحديدية . والنمر لا يترك خارج القفص فاياك ان تترك الالة بلا تسييج .

(الرسم مأخوذ عن المجموعة المختارة من الاعلانات الصناعية المصورة ، التي تصدرها في لندن الجمعية الملكية لمنع الحوادث) .

فالغاية من هذا المقال لفت نظر من يعنيهم امر ادارة المحاجر ، اي اصحاب العمل والعمال على السواء ، الى بعض الاخطار الشائعة التي تنشأ في المحاجر ، وارشادهم الى كيفية تجنبها او تخفيضها الى ادنى درجة ممكنة على الاقل .

العمل على سطح الصخر

تلحق بكثير من العمال اصابات من جراء وقوع قطع من الصخر المتململ عليهم ، ولذا فمن البديهي لتجنب ذلك ، ان تزال ، قبل الشروع في العمل على سطح الصخر ، الطبقة الراسبة التي تغطي السطح ، اي طبقة التراب او الحصى او الصخر المتململ ، الى مسافة متر واحد من السطح على الاقل ، ثم قطع حافتها بميل لا تتجاوز حافته ٤٥ درجة افقياً . ويقتضي ان تبقى تلك الطبقة الراسبة كذلك اثناء استخراج الاحجار من سطح الصخر . ولهذا الاجراء اثر بعيد في القضاء على خطر سقوط الصخر المتململ على الاشخاص الذين يشتغلون في اسفل سطح الصخر او على المصاطب الوسطى .

وفي المحاجر حيث يقوم سطح الصخر على علو يستوجب معه استعمال مصاطب تحفر في السطح للوصول اليه ، ينبغي ان لا يقل عرض هذه المصاطب عن المترين اذا قيست من سطح الصخر . اما اذا كان عرض

المصاطب اقل من المترين وجب عندئذ تسييج الجانب المكشوف من المصطبة بطريقة تمنع وقوع الاشخاص من المصطبة وتحول دون اصابتهم بالمواد التي تقع من اعلى . اما المصاطب التي لا يقل عرضها عن المترين فهي من العرض بحيث تهيء فسحة كافية تمكن الاشخاص المشتغلين عليها من مرور احدهم بالآخر دون خشية اي خطر .

وهناك خطر على جانب من الاهمية لم يلق حقه من الفهم والادراك ، وهو ما يتعرض له العمال الذين يشتغلون في محاجر تقبت لاستخراج الرمل او الحصى او اي كتل اخرى من النوع العديم الاستقرار والثبات . فسطح الرمل او الحصى بعيد عن الاستقرار وقابل للانهيار . فاذا وقع هذا الانهيار وكان سطح الرمل او الحصى على علو ليس بقليل ، دفن العمال ، كما يجري عادة ، تحت الرمل او الحصى واختفوا قبل ان يتمكن احد من استخراجهم . ولا بد من التأكيد بان حوادث مميتة وقعت المرة تلو الاخرى في فلسطين خلال السنوات القليلة الماضية ، وذلك بسبب انهيار سطح الرمل او الحصى على العمال . فاذا تجاوز ارتفاع سطح الرمل او الحصى المترين ، وجب عندئذ قطع حافة القسم الزائد على هذا الارتفاع بميل لا تتجاوز زاويته خمساً واربعين درجة افقياً قبل الشروع في العمل على سطح المنحدر الصخري . وما لم يسارع الى تنفيذ هذا الاجراء فستستمر حوادث الوفاة بين العمال اثناء قيامهم باستخراج الرمل والحصى .

واجبات الاشخاص المستخدمين في المحاجر

تتطلب عملية اطلاق اللغم (الطلق) المهارة والمعرفة والخبرة اذا كان لا بد من انجازها دون تعرض مشعل الفتيل والاشخاص المستخدمين في المحجر تعرضاً لا مبرر له للخطر . وقد كشفت الزيارات التي قام بها مفتشو العمل للمحاجر ، خلال السنوات القليلة المنصرمة ، عن ان الاشخاص الذين عهد اليهم باطلاق الالغام (الطلقات) في بعض المحاجر ، لا يتمتعون بالمهارة ولا بالمعرفة الوافية بهذا الصدد . ولما كانت تنقصهم هاتان الصفتان ، فكل ما اكتسبوه من خبرة لم يكن في كثير من الاحيان سوى باعث على تكرار الاساليب الخطرة وغير الاقتصادية في العمل ، وبالتالي تطورت تلك الاساليب بحيث اصبحت في حكم العادة . وعليه فقد اقترح في مشروع النظام ان لا يسمح لاحد بعد انقضاء مدة مناسبة لصدور التشريع المذكور آنفاً في شكل قانوني ، ان يزاول مهمة اطلاق الالغام (الطلقات) الا لمشعلي الفتيل المجازين والحائزين على رخصة بذلك .

خزن المتفجرات والكبسول ومعالجتها واستعمالها

قليل من الناس بحاجة الى التذكير بالخطر الذي ينشأ عن خزن المتفجرات بطريقة غير صائبة او معالجتها واستعمالها دون حذر . غير ان العادة تولد الاستخفاف ، فالجزاء الذي قد يدفع ثمناً لعدم توخي الحذر في استعمال المتفجرات اعظم خطورة مما يظن نظراً لتعرض سلامة اشخاص آخرين ، خلاف مستعمل المتفجرات نفسه ، الى الخطر . وجدير بنا ان ندرك ان الارشاد الصائب والاشراف الدقيق والحذر الفائق هي عوامل جوهرية لاستعمال المتفجرات السليم . ومن المتفجرات ما هي اكثر ملائمة من غيرها . فالامونال والديناميت او الجليكنيت التي هي من صنع شركات كيماوية ذات شهرة ، تعد جميعا اقرب الى سلامة الاستعمال من البارود الاسود او غيره من امزجة البارود المتفجرة . ولذلك لا يجوز استعمال اكثر من نوع واحد من المتفجرات التي لها نفس التركيب الكيماوي في اية عملية من عمليات النسف .

ويجب حفظ المتفجرات والكبسول في مخزن للمتفجرات انشىء حسب الاصول واقيم في موقع لا يخشى منه اي خطر . ولا يجوز خزن المتفجرات والكبسول في اي مكان آخر من المحجر الا في هذا المخزن ، كما ان لا شيء خلاف المتفجرات والكبسول يجب حفظها في هذا المخزن . وبالاضافة الى ذلك يقتضي خزن الكبسول في شقة منفصلة عن الشقة التي توضع فيها المتفجرات . اما مخزن المتفجرات فلا بد من ابقائه مقفلا اذا لم تكن ثمة حاجة الى نقل المتفجرات او الكبسول ، على ان يعهد الى الشخص المستخدم الذي يعد مسؤولا

عن المحجر بصفة مباشرة بحفظ المفاتيح . ومن اللازم حفظ سجل يدرج فيه كمية المتفجرات وعدد الخرطوش والكبسول الذي يحويه المخزن في كل وقت من الاوقات . ويجب ان تنقل المتفجرات والكبسول الى ثقوب الالغام في صناديق خشبية مقفلة ومنفصلة كتبت عليها بوضوح عبارات « خطر — كبسول » او « خطر — متفجرات » وذلك حسبما تحتويه . وقبل اطلاق الالغام (الطلقات) يتحتم ارجاع الصناديق المحتوية على كبسول او متفجرات غير مستعملة الى مخزن المتفجرات او نقلها الى مسافة امينة من ثقب اللغم . وبهذه المناسبة نود ان نذكر بان المسافة التي تقل عن الخمسين متراً لا تكون بالحقيقة مصدراً للامان . ومن الواجب ان تبقى هذه الصناديق في جميع الاوقات تحت اشراف مشعل الفتيل المباشر .

عمليات النسف

من الخطر حشو الطلقات والخرطوش وهلم جرا داخل ثقوب الالغام بواسطة قضبان حديدية ، نظراً لخطر حدوث شرر بين القضيب والصخر . ولهذا يتحتم منع ذلك منعاً باتاً . فعملية الحشو يجب ان تجري بواسطة قضبان حشو خشبية ومسطحة الاطراف او بواسطة قضبان حشو من الخشب مجهزة باطراف صنعت من مادة غير حديدية .

قبل القيام باية عملية للنسف في محجر يقع على مسافة ٢٠٠ متر من طريق عمومية او جانبية ، يقتضي وضع رجال مسؤولين من البالغين ، يزود كل واحد منهم براية حمراء ، وذلك على مسافة ٢٠٠ متر على الاقل من مكان النسف ، لاعطاء انذارات مسموعة ، على ان يقفوا في الطرق العمومية والجانبية الواقعة في كافة الجهات لايقاف سير جميع الاشخاص وسائر حركة المرور ومنع اقترابهم ريثما تتم عملية النسف .

وقد اصيب كثيرون ممن يشتغلون في المحاجر باصابات انتهت بالوفاة في بعض الحالات من جراء القطع الصخرية المتطايرة . وذلك بسبب اطلاق الالغام على مقربة مباشرة منهم وعدم انتقالهم الى مسافة امينة ، او نظراً لتقصير مشعل الفتيل عن انذارهم برغبته في القيام بعملية نسف . وبناء على ذلك فقد ادخل نص على مشروع النظام ، وذلك بعد درس المسألة بعناية وبالتشاور مع خبراء في صناعة المحاجر ، لا يسمح بموجبه بالقيام بعمليات النسف ابان سير نوبة العمل . وثمة طلب آخر تمّ قبوله بوجه عام يقضي بالقيام بعمليات النسف إما قبل ابتداء نوبة العمل او بعد انتهائها بما لا يقل عن خمس عشرة دقيقة . وقد يفرض على الشخص المسؤول عن المحجر واجب يضع عليه مسؤولية التأكد ، قبل القيام باية عملية للنسف في هذه الاحوال ، من عدم وجود اي شخص ، خلاف مشعل الفتيل المجاز ومساعديه ، على اية مسافة خطرة داخل المحجر ، ونعني بذلك اية مسافة يصاب فيها ذلك الشخص بالصخر المتطاير الذي يقذف نتيجة عملية النسف .

ومما هو جدير بالملاحظة هنا ان نظام النسف هذا لا يقف حائلا دون القيام بعملية اطلاق الالغام ثلاث مرات في اليوم الواحد ، بحيث تجري الاولى قبل بدء العمل صباحاً بخمس عشرة دقيقة على الاقل ، والثانية بعد توقف العمل اثناء فترة الغداء بخمس عشرة دقيقة على الاقل ، والاخيرة بعد الانتهاء من عمل النهار على سطح الصخر بمثل المدة نفسها .

وينبغي اطلاق الالغام (الطلقات) بواسطة التأثير الكهربائي حيثما كان ذلك ممكناً ، فليس هناك ادنى شك في كون هذا الاسلوب ادعى الى السلامة من استعمال الفتائل المشعلة .

وبناء عليه ، يقتضي اتخاذ الاحتياطات اذا أطلق عدد من الالغام دفعة واحدة للتأكد من انفجار جميع تلك الالغام . وللتحقق من ذلك يترتب على مشعل الفتيل ومساعديه ، وعددهم اثنان على الاقل ، ان يقوموا ، كل منهم على حدة ، بعدّ الالغام المتفجرة . فاذا اختلف واحد مع الاخر بشأن عدد الالغام التي انفجرت ، يعتبر مشعلي الفتيل حينئذ ان احد الالغام او اكثر ، حسبما يقتضي الحال ، لم تنفجر . ولا يجوز

اطلاق ما يزيد على خمسة الغام في وقت واحد . ويحظر اقتراب اي شخص من ثقب اللغم الذي لم ينفجر الا بعد مضي ثلاثين دقيقة على الاقل . هذا اذا كان في النية اطلاق اللغم بوسائل اخرى خلاف التأثير الـكهربائي .

وبعد ذلك يجب غمر ثقوب الالغام التي لم تنفجر بالماء والاشارة اليها براية حمراء . واهم ما في الامر ان لا يسمح بالقيام باية محاولة لاسترداد الطلقات او الـكبسول غير المنفجر من ثقب اللغم الذي لم ينفجر . فاللغم يجب ان يبقى في مكانه على ان ينقر ثقب اللغم الجديد على مسافة لا تقل عن الثلاثين سنتمتراً ولا تتجاوز خمسة واربعين سنتمتراً من ثقب اللغم غير المنفجر . ومن المفروغ منه ان يؤدي تفجر اللغم الجديد الى تفجير اللغم غير المنفجر كذلك .

ولدى الانتهاء من عملية للنسف ، يجب ان يكون مشعل الفتيل اول الاشخاص الذين يعاينون سطح الصخر وان يعد مسؤولا عن تحذير العمال من اية قطعة متململة او غير ثابتة من الصخر ، وبالتالي ازالتها قبل استئناف العمل بصفة عامة .

انشاء مخازن المتفجرات

لقد اقترح بان لا ينشأ اي مخزن للمتفجرات ، لدى وضع النظام الذي اشير اليه موضع التنفيذ ، الا اذا قدمت اولا الى مدير دائرة العمل مواصفات المخزن المنوى انشاؤه وخرائطه ونالت موافقته الخطية ، كما اقترح ان لا يستمر استعمال اي مخزن للمتفجرات انشىء سابقاً لهذا الغرض الا اذا ووفق خطياً على استعماله .

ويورد الذيل الملحق بالنظام تفصيل احكام معينة فيما يتعلق بموقع الانشاء واسلوبه ، اهم ما جاء فيها انه لا يجوز انشاء اي مخزن للمتفجرات على مسافة تقل عن مئة متر من اية نقطة تجري فيها عمليات للنسف وان هذه المخازن يجب ان تحتوي على شقتين منفصلتين تكون احداهما لخزن الـكبسول والاخرى لخزن المتفجرات ، على ان تفصل بينهما طرقة مشتركة . ولتجنب خطر تولد الشرر ، يقتضي تغطية ارضية الشقتين بالخشب وصنع ابوابهما من الخشب ايضاً . ومن الضروري اتخاذ تدابير كافية لتهوئة المخزن بوسائل طبيعية وبطريقة تمنع الوصول الى الداخل . اما حيطان المخزن وسقفه فيجوز بناؤها بالطوب ، او بصفوف الحجارة (مداميك) او الباطون . ويقرر سمك كل منها بعد دراسة اوفى . وفيما يتعلق بالباب الخارجي الكائن في الطرقة والمتاخم لـكلا الشقتين ، فانه يجب ان يصنع من صفائح الفولاذ اللين التي لا يقل سمكها عن خمسة مليمترات كما يقتضي ان يعلق على مفاصل داخلية ويجهز باقفال مثلها . ويحظر تركيب اي وسيلة للانارة ، مهما كانت ، في مخزن المتفجرات .

وينصح جميع اصحاب العمل الذين يفكرون في انشاء مخزن جديد للمتفجرات ، بتقديم خرائط المخزن المنوى انشاؤه اولا للنظر فيها من قبل مفتش العمل للمنطقة التي يقع فيها المحجر .

الخاتمة

اننا نأمل من جميع الذين يستخدمون عمالا في المحاجر بان يولوا المقترحات والنصائح المتضمنة في هذا المقال عنايتهم واهتمامهم وان يراجعوا عادات العمل السائدة في محاجرهم وذلك بغية التثبت بقدر الامكان من تنفيذ هذه المقترحات لتأمين السلامة في العمل وانا لنرجو كذلك ان يتخذ اصحاب العمل وممثلو جمعيات العمال على السواء الاجراءات الـكافية للتأكد من اطلاع الاشخاص الذين هم اكثر الناس تأثراً بهذا الامر ، ونعني بهم العمال انفسهم ، على قواعد السلامة ، وادراكهم حيويتها واهميتها .

صحة مديري العمل

بقلم الدكتور ولفريد نايت ، M.R.C.S., L.R.C.P., M.A. (Cantab)*

لقد كتبت للصحف ، خلال الاربع او الخمس سنوات الماضية ، مقالات عديدة حول صحة الاشخاص المستخدمين في الصناعة ، بينما لم يذكر الا القليل عن صحة مديري العمل .

وينظر الرجل العادي بوجه عام الى مديري العمل نظرته الى الاطباء — اي انه لا ينبغي ان ينتابهم المرض قط . على ان جميع الاطباء التابعين للمصانع يدركون تماماً ويقدرون لانفسهم الاجهاد الجسماني والعقلي المتواصل الذي يعانيه اعضاء هيئة الادارة في ظروف الحرب .

فاذا نظر اشخاص ممن يسمح لهم مركزهم باعطاء حكم في الامر في هاتين المشكلتين على حقيقتيهما ، فليس من المستبعد ان يجدوا ان صحة مديري العمل تسير سيراً حثيثاً نحو التدهور ، وانها في كثير من الحالات تتجه الى الانحطاط الجسماني والعقلي .

وقد رجعت الى السجلات الخاصة بالغياب عن العمل خلال مدة الحرب فدهشت لقلة غياب اعضاء الادارة عن العمل بسبب علل بسيطة . ومع ان هذا النوع من الغياب لا يستهان به ، الا ان ليس ثمة بينة تدل على حصول غياب عن العمل لمدة تتجاوز اربعة ايام بسبب انحراف بسيط في الصحة . ولهذا الامر مغزى خاص اذا ما قابلناه بنسبة الغياب القصير الشائع كثيراً بين الاشخاص المستخدمين في الصناعة في عدد كبير من المعامل . غير انه كانت هناك ، خلال مدة الحرب ، حوادث غياب طويل الامد تعزى في الدرجة الاولى الى الاجهاد العقلي والعصبي . واني لأذكر حادثة واحدة حيث ظهر ، بعد فحص المريض والبحث الذي قام به الاختصاصيون ، انه لم يكن هناك اي مرض عضوي ، ولكنهم قرروا ان تلك كانت حادثة مثالية للاجهاد الناتج عن الحرب . وكان ان استخف المريض في هذه الحالة بالامر ، فكانت النتيجة ان ظهرت عليه ، بعد اشهر ثلاث ، عوارض الانخفاض في الضغط (HYPOTENSION) .

ومعضلتنا نحن ، بصفتنا اطباء للصحة في المصانع ، تنحصر في تخفيف هذا الاجهاد المتواصل . واني اعتقد انه بالامكان تحقيق ذلك اذا ما تذكرنا ان مديري العمل هم بشر بحاجة الى نفس المراقبة والعناية اللتين يلقاها الاشخاص المستخدمون عامة . ثم اني اشعر بانه اذا كانت هناك حالات تنذر بوقوع انحطاط عام ، فمن الضروري ان توفر وسائل للنقاهة الصحيحة . لست اعلم بوجود اية وسائل خاصة للنقاهة في هذه البلاد للترفيه عن مديري الاعمال الصناعية . على انه لا يحسن اغفال هؤلاء ، لان جودة صحتهم ذات اهمية رئيسية لسلامة البلاد في ايام الحرب وللرخاء في زمن السلم . ولعل مسألة مستعجلة كهذه ستنال يوماً ما اهتمام سلطاتنا الصحية .

ومن الجلي ايضاً لاولئك المطلعين على هذه الامور ، ان جودة صحة مديري العمل لها تأثير هام على معنوية الاشخاص المستخدمين . فمن السهل ان يخلق مدير العمل الذي تخونه صحته ، جواً مشبعاً بالانفعال وعدم الاستقرار في دائرته ، وهذا من شأنه ان يكون له اثر بعيد على كفاءة الدائرة وبالتالي على نسبة المرض الذي يقع فيها بوجه عام .

كتب الكثيرون عن توفير التهوئة والانارة للمستخدمين في المعامل ، بيد اني لا اشعر ان الامر هذا يولى دائماً نفس الاهمية والاعتبار لدى البحث فيما يتعلق بمحيط المكاتب . فالمحيط المناسب يوحي بالثقة والسرور والشعور بالصحة الجيدة الى من يعمل فيه ، كما ان له ابلغ اثر في نفس الاشخاص الذين يحضرون الى مكتب المدير لمقابلته او مباحثته في امر ما . فكم من العناية ، مثلا ، توجه عادة الى امر ترتيب مكتب الناظر وتزيينه ؟ ومع ذلك فان النظار ، كمجموعة ، يؤلفون فرعاً ذات اهمية عظمى في الادارة الصناعية .

---

*اقتبست عن مجلة " INDUSTRIAL WELFARE AND PERSONNEL MANAGEMENT " ، عدد ايلول — تشرين اول سنة ١٩٤٤ .

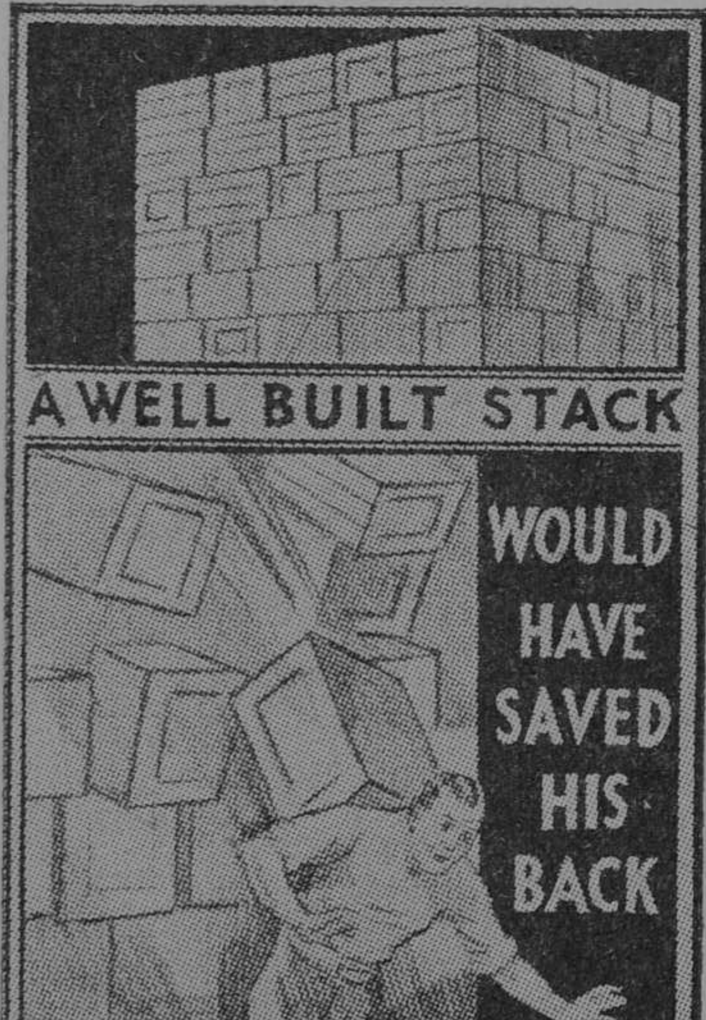
وثمة عامل اخر من شأنه ان يؤثر على صحة مديري العمل وهو ارهاقهم بواجب الاشتراك في الاعمال الاجتماعية التي تتعلق بالمؤسسة . ويحدد موعد معظم هذه الاعمال لنهاية الاسبوع ، وهو الوقت الذي يجب ان يتحرر اعضاء الادارة فيه من محيط عملهم . ولا يقل عن ذلك اهمية وجوب اقامتهم على مسافة مناسبة من مكان عملهم كي يضمن ذلك لهم تمام الراحة والاستجمام .

وبالختام اود ان اشدد صواب اجراء فحص طبي دوري على جميع مديري العمل من قبل طبيب الصحة التابع للمصنع . فهؤلاء الرجال والنساء ، كهيئة واحدة ، قد تشبعوا بروح عالية المسؤولية تجاه عملهم وتجاه الموظفين في دوائرهم ، في حين انهم لا يكترثون ابداً لجودة صحتهم الخاصة .

الحوادث الصناعية التي وقعت في فلسطين في عامي ١٩٤٢ و١٩٤٣

تم مؤخراً تنسيق احصاءات الحوادث الصناعية لعامي ١٩٤٢ و١٩٤٣ وارسلت لنشرها في النشرة الشهرية العمومية للاحصاءات الجارية . وقد اظهرت هذه الاحصاءات زيادة عظيمة في عدد اصحاب العمل الذين قاموا بتبليغ تلك الحوادث ، اذ ارتفع عددهم البالغ ٧٣٩ شخصاً في عام ١٩٤١ الى ١،٠٥٣ في عام ١٩٤٢ ثم وصل الى ١،٦٢٧ شخصاً في عام ١٩٤٣ دون ان يشمل هذا الرقم اصحاب العمل الذين لم تدرج كشوفهم في الاحصاءات السنوية لاسباب شتى .

اما عدد الحوادث الصناعية التي جرى التبليغ عنها فقد دل كذلك على زيادة محسوسة حصلت خلال السنوات التي هي قيد البحث . ففي عام ١٩٤١ ، بلغ عدد تلك الحوادث ٤،٢٠٠ حادثة ، ثم ارتفع هذا الرقم الى ٤،٦٧٢ في عام ١٩٤٢ واصبح ٥،٢٧٧ حادثة في عام ١٩٤٣ . وتعزى الزيادة في عدد الحوادث المسجلة ، في الدرجة الاولى ، الى اطراد توافر الاعمال وكثرتها ، تلك الكثرة التي لوحظت بشكل واضح خلال سني الحرب . وقد ارتفع معدل الحوادث التي وقعت في الصناعة في عام ١٩٤٢ عما كان عليه في عام ١٩٤١ ، بيد ان تلك الزيادة توقفت على ما يظهر ، في عام ١٩٤٣ . ولم يطرأ تبدل كبير على نسبة الحوادث التي وقعت بسبب الآلات الميكانيكية اذا ما اخذنا بعين الاعتبار السنوات السابقة ، اذ تراوح هذا التغيير بين ٢١ و٢٤ في المائة من مجموع الحوادث التي وقعت في الصناعة ، وبين ١١ و١٣ في المائة من مجموع الحوادث التي وقعت في الصناعات التي شملها الاحصاء . وكما كان الحال في السنوات السابقة ، فان القسم الاعظم من الحوادث التي سجلت ، ينتمي الى طائفة الحوادث التي وقعت نتيجة لاسباب تافهة ، وان كانت العاقبة جد مؤلمة بحيث ادى بعضها الى اصابات خطيرة بلغت احياناً حد الوفاة .



اياك والاهمال في التكديس فيصيبك ما اصاب هذا العامل المسكين .
(الرسم مأخوذ عن المجموعة المختارة من الاعلانات الصناعية المصورة ، التي تصدرها في لندن الجمعية الملكية لمنع الحوادث) .

وتبين الارقام التالية مقدار التعويض واقساط التأمين ضد الحوادث التي دفعها اصحاب العمل الذين قاموا بالتبليغ عنها :

	مبالغ التعويض التي دفعت		اقساط التأمين التي دفعت
	من قبل اصحاب العمل مباشرة	من قبل شركات التأمين	
	ج . ف .	ج . ف .	ج . ف .
جميع اصحاب العمل الذين بلغوا الحوادث			
١٩٤١	١٣،٤٠٧	١٨،٠٦٧	٣٦،٢١٢
١٩٤٢	١٦،٩٦٤	٢٦،٣١١	٥٧،١٠٦
١٩٤٣	٣٥،٥٦٨	٣١،١٦٠	٩٢،٣٥٨
الصنـــاعات			
١٩٤١	٨٤٠	٤،٨١٤	١٠،٠٣٤
١٩٤٢	١،٥٠٣	١٠،٨٨٤	٢١،٠٧١
١٩٤٣	٤،٦٢٢	١٨،٠٩٥	٥٠،٥٧٣

ولا تتناول هذه الارقام جميع معاملات التأمين التي تجري في فلسطين ضد الحوادث ، كما انها لا تشمل الادعاءات التي لم يبت فيها بعد بشأن الالتزامات المعلقة . ومع ذلك فثمة ادلة وافية تشير الى حدوث هبوط في القياس المعروف « بنسبة الخسارة » او « نسبة الادعاءات » .

ويلفت نظر القراء ممن يهمهم الاطلاع على الاحصاءات المفصلة للحوادث الصناعية ، الى سلسلة الاحصاءات التي تنشر في النشرة الشهرية العمومية للاحصاءات الجارية . وستنشر البحوث التي تجري بصدد بعض المشاكل المعينة التي يتناولها هذا الموضوع في نشرة دائرة العمل .

اعمال دائرة العمل الجارية

مجالس السلامة من الاخطار الصناعية

لقد قطع تأليف مجالس السلامة من الاخطار الصناعية في المناطق الثلاث التي يشملها اختصاص دائرة العمل ، مرحلة طيبة من التقدم في خلال الاشهر القليلة الماضية . وتتمتع المجالس الثلاث بصلاحيات متماثلة في جميع الحالات ، وهي الصلاحيات التي ورد تفصيلها في النشرة رقم ٩ عندما اشير الى الاجتماع الذي عقده المجلس لاول مرة في المنطقة الجنوبية .

وقد عقد الاجتماع الاول لمجلس السلامة من الاخطار الصناعية في المنطقة الشمالية ، في دار البلدية في حيفا في اليوم الخامس عشر من شهر آذار سنة ١٩٤٥ ، وذلك برئاسة المستر س . ي . كزنز مفتش العمل للمنطقة الشمالية . وتكلم في الاجتماع المستر أ . هـ . كوزنز مدير دائرة العمل بالوكالة . ويمثل اعضاء المجلس مصالح واسعة ، ومن بينهم عمال واصحاب عمل يمثلون الطوائف الكبيرة وممثلون عن الحكومة والجيش والبلدية ،

بالاضافة الى أفراد ممن يتمتعون بخبرة فنية خاصة . وقد قدمت الى كل عضو من اعضاء المجلس مجموعة كاملة من نشرات الوقاية من الاخطار الصناعية التي اصدرتها دائرة العمل باللغات الرسمية الثلاث ، كما احيط المجلس علماً بان نشرات اخرى غيرها هي الان في دور التحضير . ثم جرى البحث في عدد من المشا كل الخاصة بالسلامة من الاخطار الصناعية ، وقدمت اقتراحات قيمة عدة بصدد ذلك .

وقدمت اقتراحات اخرى عديدة في اجتماعات متتابعة للمجلس ، بخصوص الطريقة التي يمكن بواسطتها تعزيز قضية السلامة من الاخطار في العمل . وتقرر كذلك التوصية بانشاء مجالس مشتركة للسلامة من الاخطار في جميع المشاريع القائمة في المنطقة الشمالية التي تستخدم عمـالا يزيد عددهم على الثلاثين . وكلفت المدارس الصناعية بادخال مناهج دراسية خاصة للتدريب على السلامة وحفظ الصحة ، ضمن مناهج تدريسها المنتظمة . وشكلت لجان في صناعات معينة عدة لفحص المشا كل المتعلقة بالصناعة ودراستها ثم تقديم تواصيها على اساس ما استنتجته .

اطفئها جيداً !
فمعظم النار من مستصغر الشرر
(الرسم مأخوذ عن اعلان اصدرته لجنة مكاتب الحريق الانكليزية لمكافحة اضرار الحرائق «مقتبس عن الايكونومست عدد ١٣ . ٣ . ٣٤ »)

وتبع الاجتماع الاول الذي عقده مجلس السلامة للمنطقة الجنوبية اجتماعات منتظمة شهرية كان الاقبال على حضورها طيباً . وقد كرس المجلس ، بالاضافة الى ممارسة اعماله المنظمة ، وقتاً كبيراً لالقاء محاضرات اعد بعضها والقاها اعضاء المجلس .

واستمع المجلس الى خطاب القاه المستر م . ر . ف . روجرز ، حاكم الصلح الاعلى ، عن قانون المخالفات المدنية ، وهو القانون الذي سيؤدي ، دون شك ، الى زيادة في مقدار الاهتمام الذي تبديه العامة بامور السلامة من الاخطار الصناعية ، عما كان الحال عليه قبلا .

ومن بين الاقتراحات المتعددة التي قرر المجلس تنفيذها قرار يقضي بالتوصية بايجاد دورات لتدريب الموظفين المسؤولين عن السلامة ، وتنظيم حملة للدعاية لها بواسطة الاذاعة ، وعرض الافلام المتعلقة بالسلامة من الاخطار اذا امكن .

اما مجلس السلامة من الاخطار الصناعية لمنطقة القدس فهو احدث المجالس الثلاثة عهداً . وقد عقد هذا المجلس اجتماعه الاول في قاعة جمعية الشبان المسيحية في اليوم الحادي عشر من شهر حزيران سنة ١٩٤٥ برئاسة المستر تشدلي . وحضر الاجتماع مدير دائرة العمل والمستر كوزنز ، كما اشتركا في البحث الذي جرى في برنامج العمل الذي يواجه المجلس . وقد تقرر عقد اجتماعات اخرى مرة واحدة في الشهر .

المقالات التي وردت في نشرات دائرة العمل

من تشرين الاول سنة ١٩٤٢ الى كانون الاول سنة ١٩٤٤ (رقم ١—٩)

وقد رتبت بحسب المواضيع

(ان المقالات التي لم يشر الى كاتبيها او مصادرها قد ساهم فيها او طبقها احد موظفي دائرة العمل) .

	رقم النشرة
١ . السياسة العمالية بصفة عامة ، التفتيش على المصانع	
تصريح فيلادلفيا ، (اعيد طبعه نقلا)	٩
مقال افتتاحي	١
تفتيش المعامل في بريطانيا ، بقلم السير ولفريد جاريت رئيس مفتشي جلالته للمعامل	٨
٢ . التشاريع المتعلقة بالعمل	
عرض موجز لتشاريع العمل التي سنت وصدرت كمشاريع قوانين في سنة ١٩٤٣	٦
تشاريع لحماية النساء والاولاد في بريطانيا العظمى	١
قانون (تسييج) الآلات الميكانيكية	١
٣ . سلامة العمال من الاخطار الصناعية وصحتهم من الوجهة العامة	
اخطار الحوادث في الصناعة الفلسطينية	٥
الحوادث التي تقع للعمال الاحداث	١
صحة الطبقة العمالية ، بقلم السير هنري باشفورد ، (اعيد طبعه نقلا)	٩
اصابات العين الناجمة عن الحوادث الصناعية	٧
التعب ، (اعيد طبعه نقلا)	٧
الانارة والسلامة ، (اعيد طبعه نقلا)	٨
قانون (تسييج) الآلات الميكانيكية	١
الفزع	٧
سلامة العمال ووقايتهم من الاخطار في المعامل	١
حقيقة الخسائر الناجمة عن الحوادث الصناعية	١
التهوئة في نظام الاطفاء	٣
٤ . نظام سلامة العمال من الاخطار ومنع الحوادث	
تسييج آلات صقل الماس	٣
تسييج الآلات الناقلة للقوة واحتياطات اخرى واقية	٣
تسييج المكابس الآلية واحتياطات اخرى واقية	٥
التسييج على مسافة بعيدة من الآلات ، نقطة قانونية (اعيد طبعه نقلا)	٧

	رقم النشرة
الاحتياط ضد الحريق في المعامل	٦
الاجهزة المركزة لازالة الغبار والدخان والبخار في المعامل ، (اعيد طبعه نقلا)	٩
مواقد الزيت في المخابز	٣
احتياطات واقية لآلات النجارة	٣
تصليح البراميل او الصهاريج التي احتوت على سائل قابل للالتهاب	٢
سلامة العمال اثناء عمليات الشحن والتفريغ	٢
حجم الفتحات في سياجات اللفائف والمقصات الميكانيكية (اعيد طبعه نقلا)	٧
رفع الاثقال ، بقلم ر . ي . تجمان (اعيد طبعه نقلا)	٦
اخطار اللحام ، (اعيد طبعه نقلا)	٧

٥ . الأمراض المتعلقة بالمهن

التأثير الذي يحدثه تقشير الليمون والبرتقال على الجلد	١
التسمم بالرصاص في الصناعة	٤
منع التهاب الجلد في الصناعة ، (اعيد طبعه نقلا)	٨

٦ . الترفيه في الصناعة

غرف الاكل في المعامل	٣
الموسيقى في الصناعة بقلم ل . ي . بروم (اعيد طبعه نقلا)	٧
تجهيز مقاعد للجلوس في المعامل والمكاتب	٩

٧ . العلاقات الصناعية

نظام « المصنع المغلق » اي اختيار العمال بواسطة النقابات فقط	٨
مهام مجالس الحرف	٧
المحاكم الصناعية في فلسطين	٣
الخلافات الصناعية في فلسطين سنة ١٩٤٢	٢
مجمل للاداة القانونية للمصالحة والتحكيم في انكلترا	٢
احصاءات التفتيش والخلافات الصناعية لسنة ١٩٤٣	٦
فن التحكيم الصناعي	٧
الخلافات الصناعية في سنة ١٩٤٣	٦

٨ . الجمعيات والحركة النقابية

نبذة تاريخية عن تنظيم العمال ونقابات الصناع في مصر (بقلم ر . م . ج)	٧
حركة نقابات العمال البريطانية ، بقلم ف . فيذر (اعيد طبعه نقلا)	٤
جمعيات اصحاب العمل الصناعيين ، بقلم الدكتور ي . كونيج	٤
ملاحظات على تاريخ حركة نقابات العمال في فلسطين في اول عهدها	٥
بعض الملاحظات على نقابات العمال في مصر ، بقلم راضي ابو سيف راضي بك	٦

رقم النشرة

تدريب موظفي النقابات ، بقلم ي . و . بسي (اعيد طبعه نقلا) ٩

٩ . شروط استخدام العمال باستثناء الاجور

تشاريع لحماية النساء والاولاد في بريطانيا العظمى ١
شروط استخدام العمال التجاريين والكتبة في فلسطين ٩

١٠ . الاجور ، انتاج العمل ، ادارة المعامل

الاجور الاساسية ٦
مهام مجالس الحرف ٧
دفع الاجور على اساس نظام تشجيع العمل ٥
مجالس الانتاج المشتركة وادارة الموظفين ٣

١١ . الارشاد والتدريب المهني

التدريب الصناعي ٢
التدريب الصناعي في زمن الحرب ١
الارشاد المهني للاحداث ، بقلم ل . مالينوفسكي ٨
تدريب موظفي النقابات بقلم ي . و . بسي (اعيد طبعه نقلا) ٩

١٢ . مراكز تشغيل العمال

نظام « المصنع المغلق » اي اختيار العمال بواسطة النقابات فقط ٨
مراكز تشغيل العمال وعلاقتها بتوفير العمل لجميع العمال ٩
المراكز العامة لتشغيل العمال ٤

١٣ . الضمان الاجتماعي

الرجل المسرح ونصيبه في الصناعة ، بقلم الماجور ر . ا . رادكليف (اعيد طبعه نقلا) ٥
الانظمة النموذجية للصناديق الاحتياطية ٨
الادخار وصناديق التوفير ٢
تشاريع الضمان الاجتماعي في نيوزيلندا ، بقلم ج . ي . ف . وود ٣

١٤ . الاحصاءات

اخطار الحوادث في الصناعة الفلسطينية ٥
شروط استخدام العمال التجاريين والكتبة في فلسطين ٩
اصابات العين الناجمة عن الحوادث الصناعية ٧
حقيقة الخسائر الناجمة عن الحوادث الصناعية ١
احصاءات التفتيش لسنة ١٩٤٢ ٢
احصاءات التفتيش والخلافات الصناعية لسنة ١٩٤٣ ٦

ملحق

الاحصاءات المنشورة في « النشرة الشهرية العمومية للاحصاءات الجارية »

احصاءات سنوية للحوادث الصناعية (سلسلة منتظمة)

احصاءات فصلية وسنوية للخلافات الصناعية (سلسلة منتظمة)

احصاءات صناديق الادخار والتوفير والتقاعد (تقارير خاصة)

احصاءات شروط الاستخدام (تقارير خاصة)

يمكن الحصول على المنشور الذي اصدرته دائرة العمل والمتضمن —

تعليمات بشأن سلامة العمال

ووقايتهم من خطر الاصابات في المعامل

من اصحاب المكاتب المذكورة اسماؤهم في صفحة الغلاف الداخلية

— الثمن ٥ ملات —

لائحة نشرات دائرة العمل

(تطلب من اصحاب المكاتب المصرح لهم بيعها ، انظر صفحة الغلاف الداخلية)

اسم النشرة	النوع	اللغـة	الثمن
١) تعليمات لمعالجة الاشخاص الذين يظن انهم قد توفوا بالصدمة الكهربائية .	اعلان	الانكليزية العربية العبرية	٥٠ ملا
٢) تعليمات بشأن سلامة العمال ووقايتهم من خطر الاصابات في المعامل .	منشور	,, ,, ,,	٥ ملات
٣) تسييج الآلات الناقلة واحتياطات اخرى واقية .	,,	,, ,, ,,	٥ ملات
٤) احتياطات واقية لآلات النجارة .	,,	,, ,, ,,	٥ ملات
٥) مشروع نظام لاستعمال البوتاغاز (البوثين) بطريقة سليمة في المحلات الصناعية .	,,	,, ,, ,,	٥ ملات
٦) الادخار وصناديق التوفير (الاحتياط للشيخوخة) .	,,	,, ,, ,,	٥ ملات
٧) الاحتياط ضد الحريق في المعامل .	,,	,, ,, ,,*	٥ ملات
٨) تسييج المكابس الآلية واحتياطات اخرى واقية .	,,	,, ,, ,,*	٥ ملات
٩) احتياطات واقية في تركيب وادارة عجلات السحل (الشحذ) .	,,	,, ,, ,,*	٥ ملات
١٠) التسمم بالرصاص — اسبابه وافضل الوسائل لتجنبه .	,,	,, ,, ,,	٥ ملات
١١) تعليمات بشأن تصليح البراميل والصهاريج المعدنية .	,,	,, ,, ,,	٥ ملات
١٢) تعيمات بشأن استعمال موقد (وابور) الكاز (بريموس) بطريقة سليمة .	,,	,, ,, ,,	٥ ملات
١٣) استعمال المراجل البخارية بطريقة سليمة .	,,	,,* ,,* ,,*	٥ ملات
١٤) مشروع نظام لصنع المياه الغازية .	,,	,, ,, ,,	**
١٥) الاسعافات الاولية في المعامل — معالجة الاصابات .	,,	,, ,, ,,	**
١٦) الاسعافات الاولية في المعامل — المقادير اللازمة لصناديق وخزائن الاسعافات .	,,	,, ,, ,,	**
١٧) مذكرة عن التبخير بسيانيد الهيدروجين .	,,	,, ,, ,,	**
١٨) احتياطات واقية لاستعمال مواقد الزيت .	,,	,, ,, ,,	**
١٩) انظمة نموذجية للصناديق الاحتياطية .	كراسة	,, ,, ,,	١٥٠ ملا
٢٠) ملخص قرارات مجالس التحكيم .	,,	,, — —	١٧٥ ملا
٢١) نشرة دائرة العمل .	مجلة	ثمن النسخة	٦٠ ملا
		الاشتراك السنوي	١٨٠ ملا
٢٢) التقرير السنوي لدائرة العمل .	تقرير	الانكليزية	١٥٠ ملا

** تطلب من مفتشي العمل للمناطق الثلاث .

* في دور التحضير .